Labour Canada Travail Canada

COMPARISON OF LABOUR LEGISLATION OF GENERAL APPLICATION IN CANADA, THE UNITED STATES AND MEXICO

LABOUR CANADA

March 1991

Canada

91-06687/

INTRODUCTION

This document summarizes important aspects of labour legislation in Canada, the United States and Mexico. It covers the major fields of labour law, namely industrial relations, employment standards, occupational safety and health and workers' compensation. This report, however, does not examine the degree to which these laws are applied in the three countries. During its preparation, Labour Canada consulted with the appropriate officials and/or labour law experts in the three countries.

It is important to note that although Canada, the United States and Mexico are federal states, their constitutions deal in different ways with the question of jurisdiction over labour matters. In Canada, labour legislation is primarily a provincial responsibility. However, the federal government administers labour affairs with respect to certain industries (e.g. those of an interprovincial or international nature, such as railways, bus operations, trucking, pipelines, ferries, telephone and cable systems; as well as interprovincial shipping, air transport, radio and television broadcasting, banks, grain elevators, uranium mining and processing, and certain Federal Crown Corporations). In the United States, the primary authority for labour law rests with the federal government. It is based on the power of Congress to regulate interstate commerce. Therefore, generally speaking, the federal legislation is applicable to employers engaging directly or indirectly in interstate commerce; businesses that are not within federal jurisdiction are covered by State legislation to the extent that State laws have been adopted to regulate specific labour matters. With respect to Mexico, although it is a federal republic made up of 31 States and a Federal District, labour law comes exclusively within federal jurisdiction and applies throughout the country, including the export processing zones (EPZ's).

TABLE OF CONTENTS

		Page
1.	**INDUSTRIAL RELATIONS**	
	A. Acquisition of bargaining rights by trade unions	1
	B. Conditions for exercising the right to strike	2
	C. Strike replacements and reinstatement of striking employees	3
	D. Union security	4
2.	**EMPLOYMENT STANDARDS**	
	A. Minimum wages	6
	B. Hours of work and overtime pay	7
	C. General holidays with pay	9
	D. Annual paid vacations	9
	E. Maternity leave	10
	F. Equal pay	11
3.	**OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH**	
	A. General	14
	B. Occupational safety and health obligations, rights and standards	
	i) The right to refuse	15
	ii) Joint Safety and Health Committees and Representatives	17
	iii) The right to know	18
	C. Enforcement	20
4.	**WORKERS' COMPENSATION**	
	A. Compensation in case of occupational accidents or diseases	23

1. INDUSTRIAL RELATIONS

A. *Acquisition of bargaining rights by trade unions*

CANADA

In each jurisdiction, a labour relations board (or, in Quebec, Department of Labour officials) have the authority to certify trade unions as bargaining agents for specific groups of employees called bargaining units. Certification obliges the employer to bargain collectively in good faith with the trade union. It is granted if the Board is satisfied that a majority of the employees in the unit are members in good standing of the trade union or if a vote has demonstrated that a majority supports it. In three provinces (Alberta, British Columbia and Nova Scotia), certification cannot take place without a vote of the employees.

UNITED STATES

Under the National Labor Relations Act (NLRA), where an application for certification is supported by at least 30% of employees, a secret mandatory representation vote is held. The vote is preceded by an election campaign involving the employer and the petitioning union. During that election campaign, the employer can, if it wishes to do so, endeavour to convince the employees not to support the trade union. The NLRA contains provisions aimed at preventing any improper interference with the employees' choice.

MEXICO

Under Mexican law, a union must register with government authorities. Once a series of requisites are complied with (such as a minimum number of actively-employed workers which has been set at 20, a founding meeting, approval of the bylaws and the election of union leaders), and provided that the purpose of the union is to study, improve and protect the interest of its members (which must be expressly stated in its bylaws), the authorities are required to grant registration. The decision by registration authorities is not final. If registration is not granted, the interested parties may have recourse to a court appeal for protection of rights granted under the Constitution.

Once a labour union has been registered, the employer is required to enter into a collective agreement with it, but this union right is conditional upon its representing the majority of the employees in a company (in the case of a company or industrial union) or the trade (in the case of a trade union). This majority is presumed to exist, and an employer who claims that it does not, must prove it through a procedure that takes place during a strike as explained in section 1.B. of this document. This proof can only be obtained after a strike is called, under interlocutory proceedings which usually take more than 15 days.

B. Conditions for exercising the right to strike

CANADA

In Canada, strikes are prohibited for the duration of a collective agreement. Conflicts relating to the interpretation or application of an agreement are referred to binding arbitration. When no agreement is in force, strikes are allowed only after certain conditions are met. These conditions vary from one jurisdiction to another. They may include requirements relating to the conciliation or mediation process, holding a strike vote or giving notice to the employer of the beginning of a work stoppage.

UNITED STATES

The National Labor Relations Act does not provide for a strike ban during the term of a collective agreement. However, the parties may include a no-strike clause in their agreement. Whether a labour contract is for a fixed or indefinite term, or contains a reopening clause, a trade union wishing to negotiate a modified or new contract must comply with certain conditions before declaring a strike. These include giving a 60-day notice to the employer. However, this "cooling-off" period applies only to strikes to change or end contracts, and not to strikes protesting unfair practices of the employer, dangerous working conditions or subcontracting of work. Unfair labour practice strikes can be called without notice. Also, the notice requirement does not apply if a strike is over a subject not covered by the labour contract.

MEXICO

The law provides that legally-recognized unions may take legal strike action after notifying the employer through the competent authority (i.e. the appropriate conciliation and arbitration board) six days in advance for an ordinary business, or ten in the case of a public utility. The matter must go before a conciliation and arbitration board for conciliation and settlement. If no agreement is reached, the union may call a strike. Unions do not need to prove they represent a majority of the workers before they can strike. As was said previously, the law presumes that this majority exists.

Within 72 hours following a work stoppage, the employer, affected workers or interested third parties may request the appropriate conciliation and arbitration board to declare the strike invalid for absence of legal purpose (i.e., to bring about economic balance between labour and management) or for lack of a majority or failure to comply with procedural requirements. If no request is made to declare the strike invalid, it is considered legally valid. If the strike is declared invalid, the board will set a limit of 24 hours for the workers to return to work in the knowledge that if they do not do so the employer-employee relations will be terminated without liability on the part of the employer. When a challenge is made to the majority claimed by the union, the proof is a count, a kind of referendum (not by secret ballot) carried out by the authority, in which the employees must state whether they agree with the strike. Workers having access to confidential information and employees hired by a company after the union has called a strike may not vote. On the other hand, employees dismissed after the strike was called are allowed to vote.

The conciliation and arbitration boards are labour tribunals, provided for in the Constitution, which sit permanently throughout the country. There is a Federal Conciliation and Arbitration Board that is responsible for examining the federal conflicts listed in Article 123 (A) (XXXI) of the Constitution.

These include labour conflicts in such industries as textiles, mining, petrochemicals, metallurgical and steel, hydrocarbons, automobiles, pharmaceutical products, paper, food packing and canning and railways.

Conflicts that are not federal in nature are heard by local conciliation and arbitration boards in the Federal District or in the states. The boards include representatives of employers, labour and government.

The law does not preclude the voluntary renegotiation of the collective agreement at any time. However, it requires renegotiation after the agreement has been in operation for a certain period of time. In general, the collective agreement as a whole must be revised every two years, and the wage aspect must be revised on an annual basis. Non-compliance with a collective contract on the part of the employer is a cause for legal strike provided all the requirements for a legal strike are met.

C. *Strike replacements and reinstatement of striking employees*

CANADA

In all jurisdictions, except Quebec, the legislation does not prohibit the use of temporary replacements during a legal strike. In Quebec, the utilization of any type of replacement employees is prohibited, except for supervisory personnel in establishments affected by a work stoppage.

The employment relationship continues during a labour conflict. In addition, a majority of jurisdictions have specific legislation affording protection for employees who wish to return to their positions after a legal strike or lockout. For example, Alberta, Manitoba, Ontario and Quebec have legislation providing that, in such circumstances, there is an obligation for the employer to reinstate the affected employees, unless it can produce good and sufficient reason for not doing so (e.g. the legal termination of the employment relationship or the discontinuation of the type of work performed by the employees before the work stoppage). In Alberta and Ontario, the employees must apply in writing to the employer to be reinstated. In Alberta, the application must be made within certain time limits after the end of the strike or lockout, while, in Ontario, it must be made within six months of the commencement of the strike. In practice, in all jurisdictions, employees are usually reinstated after a legal strike or lockout, unless their jobs have been discontinued for economic reasons.

UNITED STATES

Under the National Labor Relations Act, workers engaged in a legal strike retain their status as employees. However, the use of temporary or permanent replacements is permitted depending on the circumstances.

Employees who declare a strike because of an unfair labour practice of their employer (for example, the discriminatory discharge of an employee) are entitled to be reinstated at the end of the strike even though their reinstatement necessitates the discharge of the strike replacements holding their jobs. This does not apply if the employees have in some manner forfeited the right to reinstatement, for example, by engaging in serious misconduct.

Where a strike is solely for economic reasons and the striking employees are replaced, the strikers have limited statutory rights of reinstatement. The strike replacements need not be discharged to make jobs available for returning strikers. Unless a back-to-work agreement is negotiated, the "economic" strikers are entitled to reinstatement only if jobs are available.

MEXICO

When a strike is within the terms of the law, it is illegal to attempt to replace or actually replace the strikers, without the dispute having been settled. The only exception to this is when emergency services must be provided during the strike. In addition, when a legal strike has been declared by a majority of the workers of an enterprise, it is illegal for a minority to attempt to return to work or to continue working.

A conciliation and arbitration board has the power to determine the number of workers essential for the continuance of work, the suspension of which would seriously endanger the safety of persons and the conservation of premises, machinery and raw materials or the return to work.

When agreement is reached by the parties, the employees have the right to be reinstated; and there is a practice to give them 50% back pay for the duration of the strike.

D. *Union security*

CANADA

The legislation in Canada does not prohibit "closed shop" agreements and other types of union security provisions requiring union membership as a condition of employment.

In one jurisdiction, Saskatchewan, a union security clause is mandated by law. Upon the request of a trade union representing a majority of employees in a bargaining unit, the collective agreement must contain a clause stating that every employee who is or becomes a member of the union must maintain membership as a condition of employment. Under that clause, every new employee must apply for membership within 30 days after being hired and maintain membership as a condition of employment.

All jurisdictions protect employees from losing employment under union security provisions, where they have been unfairly denied union membership.

The federal government and six provinces (British Columbia, Manitoba, Newfoundland, Ontario, Quebec and Saskatchewan) have legislation providing for the compulsory deduction of regular union dues from the wages of each employee in a bargaining unit. At the federal level, and in British Columbia, Newfoundland, Ontario and Saskatchewan, this legislation applies upon the request of the trade union concerned, although in British Columbia, it applies only during negotiations to conclude a first collective agreement. In the provinces that do not have legislation on the compulsory deduction of union dues from the wages of all employees in a bargaining unit (Alberta, New Brunswick, Nova Scotia and Prince Edward Island), a similar provision may be contained in a collective agreement.

UNITED STATES

Under the National Labor Relations Act, employers may not enter into a closed-shop or preferential-hiring agreement. Other types of union security agreements are allowed under certain conditions. One of the conditions is that the agreement must conform to any State law prohibiting, or more strictly regulating, compulsory membership in a union as a condition of employment.

The discharge of an employee for non-membership in a trade union is not permitted unless membership is available to him/her on the same terms and conditions generally applicable to other members and is denied or terminated for non-payment of the periodic dues or initiation fees uniformly required of members.

A union security agreement requiring the payment of union dues and fees by all the employees covered by a collective agreement is permissible under the NLRA. However, under that legislation a State law may forbid such an agreement within the State even for employers under federal jurisdiction.

Until now, 21 States (mainly in the south and southwest of the United States) have enacted "right-to-work" laws that either prohibit, or more strictly regulate, maintenance-of-membership agreements permitted under the NLRA. Most States with such laws also prohibit the compulsory deduction of union dues.

In States where compulsory deduction of union dues is allowed, a trade union is not permitted to spend, over the objections of non-member employees paying dues, funds collected from them on activities unrelated to collective bargaining such as, for example, supporting a political cause.

MEXICO

Under Mexican law, it may be stipulated in a collective agreement that the employer shall hire only workers who are members of the union covered by the contract. It may also be stipulated that the employer shall fire workers who resign or are expelled from the union. With respect to expulsion of a worker, the law sets forth the minimum trade union procedure to follow: stating express motives and reasons, organizing an ad hoc union assembly, ensuring the right to a hearing, defence and evidence before the assembly.

In practice, collective agreements usually provide for a "closed shop" which means that workers must join the union to maintain employment. If an employer has agreed to do so in the collective agreement, he or she is required to deduct regular union dues from the members' wages. This is a legally-authorized deduction that does not require the employee's individual consent; it is sufficient that the employee is a union member.

If there is no "closed shop", employees who are not members of the union with which the collective agreement has been reached are not required to pay dues, which means that it would be illegal to deduct them regardless of whether other employees covered by the same collective agreement pay union dues.

2. EMPLOYMENT STANDARDS

A. *Minimum wages*

CANADA

- In Canada, except in Manitoba and New Brunswick, the various acts and regulations do not specify how the minimum wage is to be determined. The Manitoba Employment Standards Act provides that in recommending the minimum wage rate, the Minimum Wage Board "shall take into consideration and be guided by the cost to an employee of purchasing the necessities of life and health". In addition, the New Brunswick Employment Standards Act provides that in advising on the minimum wage rate, the Minimum Wage Board is directed to take into account " the social and economic effects of minimum wage rates in the province and, among other matters, any cost of living increase since any previous order or regulation, with respect to the cost to an employee of purchasing the necessities of life including, but not limited to housing, food, clothing, transportation and health care and supplies, and the economic conditions within the province and the concept of a reasonable return on private investment". The provincial minimum wages vary between $4.25 (Newfoundland) and $5.97 per hour (Yukon Territory). The hourly rates in Quebec and Ontario have been set at respectively $5.30 and $5.40 since October 1, 1990. Lower rates apply in certain jurisdictions to groups such as young employees, domestic employees, employees who usually receive gratuities and farm workers. Federal legislation provides a minimum wage of $4.00 per hour. Trainees may be exempt from the minimum wage provisions, provided certain conditions are met.

UNITED STATES

- The minimum wage established by the 1938 Fair Labor Standards Act (FLSA) (as amended), represents the rate which is considered essential "to the maintenance of the minimum standard of living". In 1989, the federal minimum wage was raised for the first time in 12 years from $3.35 (U.S.) to $3.80 (U.S.) per hour, effective on March 31, 1990. On April 1, 1991, it will be raised to $4.25 (U.S.) per hour. This minimum wage applies to all employees who are not exempt or who do not qualify for sub-minimum wages. Any business that has annual gross sales or a business volume of less than $500 000 is exempt from the new minimum wage requirements. Nevertheless, no small business employer may reduce the wages below the former minimum wage of $3.35 (U.S.) per hour. Professions not covered by the minimum wage include: certain salespersons, executive, administrative and professional employees, radio and television employees, hotel, motel and restaurant employees and domestic workers.

- The following classes of employees may be paid a specified sub-minimum wage: learners, apprentices, messengers, handicapped workers, students employed in retail or service establishments, in agriculture or by educational institutions, as well as employees in the Virgin Islands and in American Samoa. In addition, the new minimum wage of $3.80 (U.S.) now applies in Puerto Rico to workers in certain industries and will be applied to other industries over a longer period of time.

MEXICO

- The Mexican Constitution assures workers of a "rationally established minimum wage, sufficient to satisfy the ordinary material, social and cultural needs of a breadwinner and provide for the

compulsory education of the children". It also provides that "the minimum wages to be paid to employees shall be general or occupational. The first shall apply in the geographic areas to be determined; and the second shall apply to different branches of the economy, or to occupations, trades or special work". The minimum wage is set by the National Minimum Wage Commission, a tripartite group made up of representatives of business, labour and government. For the purpose of determining the minimum wage, Mexico has been divided into three regions and the minimum wage varies from region to region. The present general daily minimum wage (for unskilled workers) in Zone A is $4.65 Can. The average industrial daily minimum wage (for skilled workers) in Mexico's largest industries located in Zone A is $5.50 Can. Zone A comprises most of the northern states (including the Export Processing Zones), the federal district and metropolitan area and other municipalities in various states. The minimum wages in Zones B and C are slightly below those in Zone A (respectively $4.30 Can. and $3.90 Can. per day). Zone B includes Monterrey, Guadalajara and other cities and Zone C covers the rest of the country. (For more information on the geographic location of the Zones please refer to the map and description attached hereto as Annex I). Revisions of the minimum wage generally occur more than once a year. The last revision came into effect on November 16, 1990.

- Minimum wages are subject to a 50-60% premium for mandatory fringe benefits established by law, such as profit sharing (set at 10% of pre tax profits since 1985 and reviewed approximately every 10 years by the National Commission for Distribution of Profits which includes representatives of employers and employees), and a Christmas bonus of 15 days' pay. Companies must also contribute a sum equal to 5% of payroll to a national workers' housing institute established in 1972. A 1988 ILO publication indicates that these non-wage benefits cover around one-third of Mexico's working population, largely those in the urban - formal sector. (Van Liemt, Gijsbert, Bridging the gap: industrializing countries and the changing international division of labour, ILO, Geneva, 1988).

B. *Hours of work and overtime pay*

CANADA

- Legislation on hours of work and overtime varies from jurisdiction to jurisdiction. For example, the Canada Labour Code sets a standard workday of eight hours and a standard workweek of 40 hours. British Columbia has the same standards, while Ontario and Quebec have standard workweeks set at 44 hours. Alberta has a standard of eight hours a day and 44 hours a week. In addition, at the federal level and in some provincial jurisdictions, maximum hours of work per day and/or per week have been set. The federal jurisdiction has set the maximum hours of work at 48 hours per week, Ontario also has a maximum work week of 48 hours in addition to a maximum workday of eight hours. In Alberta, an employee's hours of work must be confined to a period of 12 consecutive hours each day. Québec has set no maximum hours of work.

- Overtime is paid for work in excess of the standard hours. The overtime rate varies: in some provinces, it is one and one-half times the minimum wage, but in most provinces and territories, it is one and one-half times the employee's regular rate of pay.

- All jurisdictions provide for exclusions from hours of work and overtime pay provisions; the most common cover managers, certain professional employees, students, domestics, fishermen and farm workers.

- All provincial jurisdictions have a variety of statutes which set a minimum age for persons to be employed without the special protection afforded to young workers. The age varies per province but is generally between 15 and 18 years. Normally, employment of a person below this minimum age is either prohibited or subject to prescribed restrictions. The federal jurisdiction does not provide an absolute minimum age for employment, but lays down conditions under which persons under 17 years of age may be employed in federal undertakings.

UNITED STATES

- The federal law does not set maximum hours for most workers but stipulates that overtime rates must be paid for work in excess of 40 hours during a work week. Covered workers can be employed for any number of hours per day or per week, as long as they are paid time and one-half their regular rate of pay for overtime hours. Exemptions include inter-State motor carriers, air carriers, seamen, radio and television employees, certain categories of agricultural workers, taxicab drivers, domestic servants, police and firemen and forestry employees.

- To the extent that the FLSA applies, the employment of a child is unlawful if the child is below a minimum age prescribed by the statute or by regulations issued under the statute. Generally speaking, the FLSA makes it unlawful to employ a child below the age of 14 years in any occupation (other than agriculture). For children above the age of 14, the statute and regulations set forth the minimum ages required for various occupations. Once a child reaches the age of 18 years, his or her employment is no longer restricted by the FLSA. State and other federal laws which give children greater protection than the FLSA must be respected; nothing in the FLSA overrides or nullifies higher standards fixed by other laws.

MEXICO

- The standard work week is defined by law as six eight-hour days. The law provides, however, for a shorter maximum work period of 7 hours for the nightshift and 7.5 hours for the combined shift. Overtime is subject to acceptance by the workers and is paid at twice the normal rate for the first nine hours per week and at three times the normal rate thereafter. For every six-day work period the worker has a right to one day of rest with full pay. In case the employee is required to work on Sunday, his or her regular day of rest, he or she shall be paid an additional premium of 25% above his or her regular wages.

- Although in recent years some unions have negotiated a 40-hour work week, the 48-hour work week still prevails. By way of exception it may sometimes be reduced in private industry to 45 hours. In the public service sector, the 40-hour week is the rule, as a result of a presidential decree.

- The minimum working age is 14. Employees between 14 and 16 years are considered minors and can only be employed if special conditions concerning their physical and moral well-being are being observed. In addition, special hours of work rules apply to this age group: the hours worked may not exceed a total of 36 per week; overtime is prohibited; the work day must be divided into two 3-hour periods, with at least one hour of rest between; no work may be performed on Sundays or other statutory holidays; and they have the right to at least 18 days vacation each year. Workers between 16 and 18 may not perform night work in industrial establishments.

C. *General holidays with pay*

CANADA

- The number of statutory holidays to which an employee is entitled varies from one jurisdiction to another. The federal jurisdiction, Alberta, British Columbia, Saskatchewan and the two territories provide for nine paid general holidays. Ontario provides for eight, Manitoba and Quebec seven, New Brunswick six, and Newfoundland, Nova Scotia and Prince Edward Island five. Most jurisdictions establish certain conditions or prerequisites for entitlement to specified holidays with pay, such as a minimum number of days of employment with the same employer. The pay for a holiday worked consists of generally the employee's regular pay plus a premium rate of time and one-half for all hours worked on that day. Some jurisdictions provide that, instead of paying the premium rate, the employer may give the employee another day off with pay.

UNITED STATES

- The FLSA does not create a right to be paid for time not worked. Nevertheless, employees are often paid for such absences according to the terms of their employment contract. Once an agreement concerning pay for holidays not worked has been entered into, rules formulated under the FLSA have an effect on computation of overtime in those instances. This practice of paying employees for the major holidays not worked is increasingly prevalent, even outside the context of collective agreements. Such holidays include: Christmas, the 4th of July, Thanksgiving, New Year's Day, Memorial Day and Labor Day.

- State laws regulating holidays provide a list of special days set aside for public feasting, mourning or thanksgiving on which employees do not have to work, but are not required to be paid. The statutes leave it to the employees or their trade unions to negotiate the benefit of being paid with their employer. The number of State holidays ranges from seven to 19. The majority of States have between 11 and 14 designated holidays.

MEXICO

- The federal labour law grants seven paid holidays annually, plus one for Inauguration Day every sixth year. In cases where an employee's services are required on one of the holidays, he or she must receive double pay for the service rendered, apart from his or her regular wage for the obligatory day of rest.

D. *Annual paid vacations*

CANADA

- In all jurisdictions except Saskatchewan, employees are entitled to two weeks paid annual vacation per completed year of employment. In Saskatchewan, three weeks are awarded after one year and four weeks after ten years. In most other jurisdictions a third week is granted after a certain number of years of continuous employment with the same employer.

UNITED STATES

- Neither the federal nor the State laws contain provisions regarding vacations with pay. Thus, the granting of vacations, with or without pay, is in the realm of negotiated working conditions and often within the employer's discretion.

MEXICO

- The law establishes that workers have the right to six days vacation after one year of service with the same employer. Vacation leave increases by two days for every additional year of service, to a maximum of 12. The federal labour law states that for every five years of service, two additional days of vacation will be added. The Supreme Court has interpreted this provision to mean that the first five years are to be counted from the date of employment. This means that after five years service, employees are entitled to 14 days of vacation; after 10 years they have the right to 16, and so on.

- Employees must be paid a vacation bonus equivalent to 25% of the wage they are entitled to during their vacation.

- Frequently, collective agreements establish longer vacations, adding two or three days more to the periods set out in the Act. Occasionally (for example the collective agreement of the employees of the Mexican Social Security Institute), vacations can be much longer (two minimum annual periods of 10 working days, increasing gradually to a maximum of 15 days in each period).

E. *Maternity leave*

CANADA

- In general, maternity leave legislation in Canada provides that a pregnant employee will be entitled to a leave of absence without pay for a period of 17 weeks. Except for British Columbia and Quebec, an employee's right to pregnancy leave is established upon the completion of a specified period of time with an employer. Some provinces and one of the territories go beyond 17 weeks, up to 20 weeks in the case of the Northwest Territories. An employee is usually entitled to be reinstated in the same position, or in a comparable one, at not less than the same wages and benefits accrued prior to the leave. In some jurisdictions, legislation provides in addition that the employee is also entitled to all increments of wages and the benefits to which she would have been entitled had the leave not been taken.

- Most provinces and territories have provisions which grant leave without pay upon the placement of a child for adoption. Some jurisdictions in addition grant unpaid parental or paternity leave. For instance, the Canada Labour Code provides an additional 24 weeks of child care leave, available to either parent, in case of either childbirth or adoption. In Manitoba, parental and adoption leave of up to 17 weeks are available to either parent. In Ontario, parents are entitled to 18 weeks of parental leave for each natural or adoptive parent, and in Quebec, 34 weeks of parental leave are available to each parent.

- The federal Unemployment Insurance Program provides leave benefits at 60% of insurable earnings, up to a specified maximum, during 15 weeks of maternity leave and ten weeks of parental and adoption leave. The latter is to be divided between the parents as they see fit.

UNITED STATES

- There is no maternity leave legislation in the United States. Maternity leave benefits are therefore in the realm of negotiated working conditions and often within the employer's discretion. However, because title VII of the American Civil Rights Act prohibits discrimination on the basis of pregnancy, any sick leave, disability benefit, health insurance or any other type of benefit related to health offered by an employer must also be extended to a woman during the time she is incapable to work because of pregnancy. These benefits, if they are offered, with or without pay, cannot be denied to a woman because of her pregnancy. In addition, five states (New York, New Jersey, Rhode Island, California and Hawaii) as well as Puerto Rico have adopted State disability laws that go beyond the scope of the usual workers' compensation laws and provide certain disability benefits to a pregnant employee during the time she is prevented from working because of the pregnancy. Finally, an Executive Order ensures that employers who enter into contracts with the federal government do not discriminate because of race, colour, religion, sex or national origin. Discrimination for pregnancy-related reasons has been held to constitute discrimination based on sex.

MEXICO

- The Mexican Constitution grants pregnant employees twelve weeks maternity leave at full wages covered by the social security system, composed of six weeks before and six weeks after childbirth. If an employee is not insured, the employer is obliged to pay the benefit. An additional leave of up to nine weeks is possible in case of illness. The employee will then receive fifty percent of her normal wages which shall also be covered by the social security system. Special provisions exist to protect the woman's or the child's health during the pregnancy and the nursing period. During the nursing period, women are entitled to two extra breaks of half an hour each day at full pay to nourish their child. Pursuant to the federal labour law, nursery services are to be provided by the Mexican Institute of Social Security (MISS). The nursery services are to be funded by the employers through one percent payroll deductions regardless of whether the employer employs female workers.

F. Equal Pay

CANADA

- In 1972, Canada ratified ILO Convention 100 concerning the "Equal Remuneration for work of Equal Value". Since then, all Canadian jurisdictions have enacted some form of equal pay legislation, normally equal pay for equal work. Moreover, the laws of Québec (Charter of Human Rights and Freedoms), the Yukon Territory and the Parliament of Canada (Canadian Human Rights Act) also provide for equal pay for work of equal value. The Canadian Human Rights Act applies to all federal works and undertakings, companies that fall under federal jurisdiction and the federal public service. Similarly, the Québec Charter of Human Rights and Freedoms applies to all employers, whether in the private, public or para-public sectors.

Pursuant to this legislation, it is a discriminatory practice for an employer to establish and maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment and performing equivalent work. The criteria applied in assessing the value of the work are a composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which it is performed. This assessment is made in accordance with modern job evaluation techniques.

- In addition, the laws of Manitoba, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario and Prince Edward Island provide for pay equity, the objective of which is to redress systemic gender discrimination in compensation for work performed by employees in female-dominated job classes, usually in the public and para-public sectors. Only Ontario's Pay Equity Act applies to both the public and private sectors. Manitoba's Act, however, has limited application in the private sector.

UNITED STATES

- The issue of equal pay is dealt with at the federal level in the United States through three pieces of legislation: section 6(d) of the FLSA containing the provisions of the Equal Pay Act, 1963; Title VII of the Civil Rights Act, 1964; and an Executive Order.

- The Executive Order, issued by the President and worded in much the same way as the provisions of the Civil Rights Act, requires that employers who enter into contracts with the federal government respect the basic principle of equal pay by prohibiting discrimination in any of the terms and conditions of employment.

- The two other laws are of more general application. The Equal Pay Act, 1963, which added Section 6(d) to the FLSA, expressly forbids paying workers of one sex at a different rate than that payed to the other sex when the jobs involve equal skill, effort and responsibility and are performed under similar working conditions in the same establishment. The Equal Pay Act applies to employees of any enterprise that has two or more employees engaged in interstate commerce. Since 1974, the equal pay provisions of the FLSA apply to public institutions.

- Title VII of the Civil Rights Act, 1964 is broader in scope than the above-mentioned Equal Pay provisions. It forbids discrimination in all areas of the employer-employee relationship on the basis of race, colour, sex, religion or national origin. It applies also to labour unions, employment agencies, and apprenticeship committees whether operating in the private or in the public sector of the economy. The U.S. Supreme Court has ruled that individuals may bring sex discrimination in compensation claims under Title VII even though no member of the opposite sex performs "equal work" as interpreted under the Equal Pay Act.

MEXICO

- The Constitution and the federal labour law embody the principle of equality of men and women under the law. The latter also contains a more general prohibition of discrimination in the workplace, including a prohibition of discrimination based on sex, as well as the enactment of the provisions of ILO Convention 100, "A Convention concerning Equal Remuneration for Work of Equal Value".

- Workers who believe they have been discriminated against by being paid a lower wage than other workers doing the same job must go before a conciliation and arbitration board to demand equal pay, and a settlement for back wages. The burden of proof that they perform equal work is on the employees.

3. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

A. General

CANADA

The responsibility for occupational health and safety regulation is divided on the basis of constitutional authority between federal, provincial and territorial legislatures. Numerous federal, provincial and territorial Acts and Regulations provide for health and safety standards covering practically all workers in Canada. For example, the following subjects are regulated in legislation of general application: safety and healthiness of buildings, housekeeping and cleanliness of premises, lighting, sound levels, airborne contaminants, guarding devices for machinery, protective clothing and equipment, material handling and storage, explosive substances, and maintenance and use of tools. Other legislative measures are industry-specific and regulate safety, among others, in the following industries: logging, construction, mining, and oil and gas. Finally, a third type of legislation concerns the safety of certain hazardous installations, such as boiler and pressure vessels and elevators and lifts.

UNITED STATES

The sources of occupational safety and health legislation are the Occupational Safety and Health Act (OSHA) and various regulations, including the Chemical Hazard Communication Standard (CHCS). The OSHA provides a legal framework for State participation in the OSHA program. If a State wishes to exercise occupational health and safety jurisdiction, it must submit to the federal OSH Administration a plan meeting certain requirements, the most important of which is that the State standards and their enforcement must be "at least as effective" as the federal program. If the federal administration approves the State program, the federal and the State authorities will have concurrent enforcement powers for a period of at least three years. The federal OSH authority is authorized to pay up to 50 percent of the cost of an approved State plan. After three years, the federal OSH authority may grant final approval to the State plan. To date, there are 25 States and jurisdictions with approved plans, two of which cover public sector employees only.

MEXICO

Most provisions of ILO Convention 155, "A Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment", are covered in articles 504 through 512 of the federal labour law. This Convention requires member States to formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety and health and on the working environment, in consultation with employers' and workers' organizations.

The federal labour law is not the only law covering safety and health problems. There are also regulations on accident prevention at work, such as: the Order of 29 November 1934 on the prevention of on-the-job accidents; the Order of 27 August 1936 on the inspection of steam generators and pressure vessels; the Order of 13 March 1967 on mine workers; and particularly the General Regulations governing Job Safety and Health of 5 June 1978. Moreover, the Mexican Social Security Institute is concerned with work safety and health and plays a preventive role.

B. *Occupational safety and health obligations, rights and standards*

i) The right to refuse

CANADA

- In all jurisdictions in Canada, a worker has the right to refuse dangerous work, provided certain conditions are met. These conditions vary; the federal government, Manitoba and Quebec simply require that the work be "dangerous"; and in New Brunswick, Nova Scotia, Ontario and Prince Edward Island the work must be "likely to endanger". In Alberta, "imminent danger" is the terminology used which is described as a danger that is not normal for the occupation and is on the very point of materializing. British Columbia uses the phrase "undue hazard", and in Saskatchewan this right applies when circumstances are "unusually dangerous". All jurisdictions provide protection against dismissal or disciplinary action if the right to refuse has been exercised in accordance with the relevant legislation, as well as a right to complain to the proper authority about an unjust dismissal or disciplinary action following a legitimate refusal.

- Workers have a right to refuse work when their own safety is at risk. Some jurisdictions, however, also give workers the right to refuse work when the safety of one of their colleagues is at stake (Federal, Alberta, New Brunswick and Prince Edward Island). In British Columbia Manitoba, Newfoundland, Quebec and Saskatchewan, the law also allows a refusal when the health or safety of any other person is endangered.

- Each jurisdiction requires the employee to have a "reasonable cause" to believe that the work is dangerous. This normally means that such reasonable grounds must objectively exist. If the danger is not objectively ascertainable, an employee may have been justified in using his or her right to refuse if he or she appears to have been genuinely concerned about the health and safety risks of the particular situation.

- Following a refusal to work, the supervisor must make an inspection in the presence of the worker and a member of the health and safety committee or a worker representative. If the worker maintains his/her refusal following rectification by the employer, a government appointed safety inspector or officer must be notified. Following an inspection, the safety officer must either make an order requiring the employee to return to work or order the employer to make improvements.

- Ontario has recently created a right for certified members of safety and health committees to direct an employer to stop work if dangerous circumstances exist. Normally, such an order must be agreed upon by an employee and by an employer representative on the safety and health committee. Only under exceptional circumstances provided for in the Act, does a certified member of the committee have the unilateral authority to direct the employer to stop work. This authority complements the individual right to refuse work in circumstances where the dangerous condition affects more than one worker.

UNITED STATES

- OSHA generally prohibits retaliation for the exercise of rights provided in the Act. Although the right to refuse imminently dangerous work is not explicitly provided for, a 1973 official interpretation of the OSHA provision on protection against retaliation stated that workers may refuse to perform work rather than subjecting themselves to serious injury or possible death. The circumstances must be such that a reasonable person would conclude there is real danger of death or serious injury and insufficient time, due to the urgency of the situation, to eliminate the danger through the regular enforcement route of requesting an OSH Adminstration area director to conduct an inspection. An inspection must be made following the refusal, in order to determine whether the refusal was justified. If the investigation reveals that the refusal was not justified, the employer retains the right to discipline the employee in question. Also, where possible, the employee must have requested from his or her employer, and been unable to obtain, a correction of the dangerous condition. As for the right to continue to be paid after refusing dangerous work, the U.S. Supreme Court has ruled that a worker who refuses dangerous work should be assigned to alternative tasks if available. If the worker is not given the opportunity to perform safe alternative work but is sent home instead, this may be interpreted as retaliatory or discriminatory conduct by the employer as a result of which lost wages must be awarded.

- Should the conditions under which a worker has the right to refuse not be present, a worker can resort to his or her right to request an inspection by a regional OSH inspector provided that the complaint concerns the threat of physical harm or an imminent danger. An immediate inspection must be held in case of an apparent imminent danger situation. If the OSH Administration proceeds with an investigation and concludes that there is imminent danger, it may issue a citation to the employer and has recourse to the courts to enforce it.

MEXICO

- There are no provisions authorizing workers to refuse dangerous work. Such refusals could be considered disobedience leading to justified dismissal, unless it is determined by a conciliation and arbitration board that the employer has not complied with his or her obligations and responsibilities to prevent labour hazards. The burden of proving this rests on the employee.

- The federal labour law establishes various obligations for employers: they are required to build their factories, workshops, clinics and other work premises in keeping with safety and health standards to prevent dangerous situations and to avoid contaminants that exceed the maximum tolerances set "in the regulations and orders issued by the competent authorities". They are also required to comply with the safety and health provisions set out in laws and regulations. The law provides that employers must "visibly display the applicable provisions of health and safety regulations and orders in the workplace and to inform employees of them".

- If it can be determined that an employer was at inexcusable fault in creating a labour hazard, the employer must pay compensation to the employee(s) affected, which amount may be increased by 25% if the conciliation and arbitration board so requires. Inexcusable faults include the situation where an employee informs the employer of a danger and the employer fails to take steps to correct it.

ii) Joint safety and health committees and representatives

CANADA

- In most Canadian jurisdictions, health and safety committees are required when a certain minimum number of employees are regularly present in the workplace, usually either 10 or 20. The size of the committees varies between two to twelve members, based usually on the number of employees present in the workplace. In Alberta and Newfoundland, committees are not required in a workplace unless it has been so identified by the Minister of Labour. In Quebec, a committee is established in any workplace in which more than twenty workers are employed, and which belongs to a category identified by regulation, provided written notice is given to the employer by the bargaining agent of the workers, or, if there is no union, by at least 10 percent or four of the workers when there are fewer than 40.

- Normally, at least half of the committee members must represent the workers and be elected by them or selected by their union.

- Typical duties of health and safety committees include: developing and promoting programs for education and information concerning safety and health in the workplace; dealing with complaints related to the health and safety of the workers represented on the committee; cooperating with the occupational health service, if one exists; ensuring that adequate records are kept on work accidents, injuries and health hazards; and participating in the identification of risks to the safety or health of workers.

- Ontario's recently amended Occupational Health and Safety Act provides for the certification of committee members by a newly-created Workplace Health and Safety Agency. The certified members will, in addition to their other responsibilities as committee members, have the right to direct an employer to stop work as described previously under the heading "the right to refuse" (section 3.B.i).

- A number of provinces as well as the federal jurisdiction require or allow the appointment of a safety and health representative in those workplaces where no health and safety committee is required. Some jurisdictions add the condition that a minimum number of workers be ordinarily present in the workplace. For example, the federal jurisdiction requires the appointment of a worker's safety representative in workplaces where there are five or more employees and where no safety and health committee has been established. This representative is to be chosen by the employees and has roughly the same powers and duties as the committee members. In Quebec, the representative is treated as a complement to the committee and not as a substitute; the bargaining agent or ten percent of the workers may request the designation of one or more representatives from among the employees.

UNITED STATES

- Joint safety and health committees are not mandatory. In 1982, however, the OSH Administration published a notice of implementation of three "voluntary protection programs" as a means of expanding worker protection by awarding limited regulatory relief to employers with good safety and health records. One of these programs called "Star" is designed to

demonstrate that good safety and health programs can prevent injury and illness. A workplace may be admitted into the "Star" program when it has superior health and safety programs that go beyond OSHA standards in providing worker protection, through either employee participation or management initiative efforts. The notice on the subject of Voluntary Protection Programs indicates that the OSH Administration has "clarified labour-management committee responsibilities for those programs where such committees are used".

- In addition, many collective agreements in a large variety of industries call for the establishment of joint management-union safety and health committees.

- Finally, with respect to the construction industry, the OSH Administration has created health and safety programs which require the establishment of such accident prevention programs as necessary to comply with the standards. These programs must provide for frequent and regular inspections of job sites, materials and equipment by "competent persons" to be designated by the employer and authorized to take prompt corrective measures to eliminate hazardous conditions.

MEXICO

- The federal labour law provides for a compulsory joint committee on hygiene and safety that operates within each enterprise. This committee must be composed of equal numbers of employer and employee representatives. Its main responsibility consists of investigating accidents and diseases, proposing measures to prevent them and ensuring that these are complied with. The joint health and safety committees do not have the power to enforce their decisions. Their function is to conciliate different interests. There is a mechanism to solve disagreements on-the-spot, but always based on mutual agreement. In the event that no agreement can be reached, each of the parties is free to take the matter to a conciliation and arbitration board. The joint committees are required to perform their services "free of charge during working hours".

- In addition, there is a national committee on hygiene and safety. This committee is operated by government, although, as a norm, worker and employer representatives participate frequently. The federal labour law authorizes the Labour Ministry to require employers, unions and independent workers to join the National Committee for Hygiene and Safety.

iii) The right to know

CANADA

- Federal, provincial and territorial legislation on occupational health and safety generally provides that the employer has the duty to ensure that the employees are made aware of every known or foreseeable physical safety or health hazard. This general duty has been further prescribed in specific legislation on hazardous materials in the workplace. For example, the Canada Labour Code obliges the employer to provide each of his employees with a material safety data sheet on each controlled product in the workplace, which must contain information concerning, among other things, the dangerous ingredients, the physical characteristics of the product, its toxicological properties, preventive measures to be taken and first-aid measures to be applied. Moreover, an employer must ensure that all controlled products in the workplace are labelled in order to ensure the disclosing of prescribed information and the displaying of all applicable

prescribed hazard symbols. These requirements are based on the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS), a nation-wide occupational safety and health program which has recently been implemented and is designed to protect workers by providing them and their employers with vital information about hazardous materials or substances used in the workplace. Legislation and regulations at the provincial and territorial levels also contain provisions implementing such safety and health requirements concerning the use, handling or storage of hazardous materials in the workplace in addition to provisions requiring effective worker education programs.

- Criteria are established for evaluating claims by employers or suppliers pertaining to confidentiality of business information which they do not wish to disclose. An independent agency evaluates whether a justifiable reason not to disclose is present. In case of a medical emergency, the information must, however, be disclosed.

UNITED STATES

- Several provisions of the OSHA are designed to ensure that workers have the information they need to protect themselves. These provisions include the requirements that citations issued to an employer for violation of a health standard must be "prominently posted ... at or near the place where the violation occurred", and that standards promulgated under the OSHA prescribe the use of "labels or other appropriate forms of warning" to inform workers of the hazards to which they are exposed. Health standards regulating specific substances have routinely provided for employee observation of workplace monitoring by safety and health officers and access to monitoring as well as medical records.

- The Hazard Communication Standard requires chemical manufacturers, importers and all employers covered to convey hazard information to employees and any contractor employees by means of container labels and other forms of warning, Material Safety Data Sheets (MSDS's) and to provide employee training on the subject. In addition, distributors of hazardous chemicals are required to ensure that containers they distribute are properly labelled and that a MSDS is provided to their prescribed customers.

- Employers can maintain the confidentiality of bona fide trade secrets. This, however, can be challenged in the courts. The chemical manufacturer, importer or employer must immediately disclose the specific chemical identity of a hazardous chemical to a treating physician or a nurse when the information is needed for proper emergency or first-aid treatment. They also may be required under certain circumstances to disclose such information to health professionals in non-emergency situations.

- Finally, the Emergency Planning and Community Right-to-Know Act, passed in October 1986, requires employers who are required to prepare or have available an MSDS under the OSHA, to submit an MSDS to the appropriate local emergency planning committee, the State emergency response commission, and the fire department.

MEXICO

- In Mexico workers have the right to know the conditions under which they are expected to work. The General Regulations on Safety and Health at Work, published in the Official Gazette of 5 June 1978 contain specific provisions in this regard, regulating the operations of the joint safety and health committees which are concerned with the problem of dangerous work, and requiring employers to post visible "safety and health notices and information on accident prevention, depending on the nature of the activities carried out at each work centre".

C. *Enforcement*

CANADA

- Occupational safety and health legislation in all Canadian jurisdictions provides for inspections of the workplace by safety officers or inspectors, who are usually employed by the Ministry of Labour or an occupational safety and health agency in the jurisdiction concerned. These officers may enter a workplace at any reasonable time and make any investigations necessary to verify whether the Acts and regulations are being complied with. They normally have the power to make a variety of orders directed at the employer and/or the worker, such as orders to comply with the Acts or regulations, improvement orders, stop work orders, enforcement orders, storage and handling of substance orders, stop emission of contaminant orders, and stop using tools orders. Employees may also request an inspection of their workplace either by telephone or in writing.

- In most Canadian jurisdictions, employees are entitled to participate in the enforcement of occupational health and safety laws either as members of joint health and safety committees or as health and safety representatives. The committee members and representatives have a number of functions including receiving, considering and disposing of complaints from the workers, to maintaining records pertaining to those complaints, requesting from the employer any information they consider necessary to identify existing or potential hazards in the workplace, recommending the creation of safety and health education programs for the employees, and monitoring programs, measures and procedures related to the safety and health of employees.

- All jurisdictions provide for an appeal process for parties aggrieved by any order of a safety officer. In addition, any person accused of violating a provision contained in the law or regulations may be prosecuted before the courts. Penalties for enforcement of general health and safety provisions usually consist of a fine and/or a jail term the amount and length of which vary from jurisdiction to jurisdiction. Prince Edward Island, at the lower end of the scale, imposes a maximum fine of $2 000 or imprisonment not exceeding one month or a combination of the two and does not distinguish between offenses committed by individuals or corporations. The recently amended Occupational Health and Safety Act of Ontario imposes a maximum fine of $25 000 or imprisonment for a maximum of 12 months, or a combination thereof, for individuals, while the maximum fine for corporations has been increased from $25 000 to $500 000.

UNITED STATES

- A representative of the OSH Administration may enter at reasonable times to inspect, and may require testimony of witnesses and production of information and records. The employer may require a warrant. Employees may also request inspections either in writing or by telephone and must disclose their grounds for doing so. Employer and worker representatives may accompany the compliance safety and health officer during the inspection and may participate in opening, closing and information conferences held between OSH representatives and employers. However, as a result of the delays in the selection of an employee representative in non-union establishments, and the ensuing enforcement problems caused by the delays of the inspection, the OSH Administration has issued a notice indicating that inspections of a non-union establishment would "typically" be conducted without the walk-around participation of an employee representative.

- Employers with fewer than 10 employees or with an accident rate less than the national industry average are not subject to planned safety inspections except in cases of a complaint or accident. However, they continue to be subject to health inspections.

- The OSH Administration will issue a citation against an employer if the employer has violated a general duty clause, a standard or a regulation. Failure to correct the violation for which the citation was issued may lead to the imposition of a penalty, the amount of which depends on the gravity of the violation. It is the responsibility of the compliance safety and health officer to assess the relative weight of all factors to be considered in this determination process. The maximum fine is $10,000 per violation for wilful and repeated violations. Multiple fines may be imposed for blatant violations. If death has occurred, an employer may also receive a court imposed fine or be imprisoned.

- When an imminent danger exists and the employer does not voluntarily comply with the inspector's directions to eliminate the hazardous conditions, the U.S. District Court may be petitioned by the OSH Administration for an order to restrain the conditions and practices causing the imminent danger. An employee who fears injury may file a writ of mandamus in which he or she asks the Court to compel the Administration to petition the Court for the restraining order.

- Employers and employees have the right to appeal to the Safety and Health Review Commission against citations or against the period of time fixed in the citation for abatement. The Commission will issue an order after having given the parties the opportunity to present their arguments during a hearing. Any person adversely affected or aggrieved by an order of the Commission may appeal for a review to any U.S. Court of Appeals.

MEXICO

- Government inspectors are in charge of ensuring that safe working conditions and legislation are observed. The duty of the inspectors is to make verification visits to each company once every six months and to report on the health and safety conditions encountered. They must prepare reports on the condition of the premises in the presence of witnesses. They do not have the power to stop an activity they believe to be dangerous, but must limit themselves to reporting the event, and may advise the interested parties about the risk.

- Fines ranging from 15 to 315 times the minimum general daily wage can be imposed on employers who refuse to allow inspection and monitoring by labour authorities in their establishments; or fail to observe safety and hygiene rules set out by law to prevent labour hazards. The fine is doubled if the cause is not remedied within the deadline given. If employers have not made the changes ordered by the labour authorities within the deadline allowed for this purpose, the Ministry of Labour and Social Insurance will sanction employers, and the fine will be increased in the event they fail to comply with the order within the new deadline.

- In the event that the irregularity continues to exist after the sanctions mentioned above, the Department, taking into account the nature of the changes ordered and the degree of danger, may partly or totally close the work centre until such time as the problem is remedied. For this purpose it will solicit the opinion of the corresponding joint safety and health committee, notwithstanding the fact that the Department may take steps to ensure that the employer complies with the order.

- If the Ministry of Labour decides upon partial or total closure, it will notify the employer and union representatives in writing three working days in advance of the date of closure. If the employees are not unionized, the notice will be sent in writing to their representatives on the joint safety and health committee.

- It should be noted that the Ministry of Labour and Social Insurance exercises federal authority throughout the country over safety and health. State bodies are required to assist the Ministry.

- Fines levied on employees may not exceed one-day's minimum general wage under Article 21 of the Constitution.

4. WORKERS' COMPENSATION

A. *Compensation in case of occupational accidents or diseases*

CANADA

Compensation for workers or their dependants in respect of occupational accidents or diseases is mainly a provincial and territorial matter. A federal law applying to federal public servants refers to provincial legislation for the determination of benefits and the administration of the compensation system. The system existing in the provinces and territories covers most types of industrial employment in the country. Coverage is compulsory for all industries within the scope of the provincial or territorial workers' compensation laws. The following are important features of the system:

- collective liability on the part of employers within a class of industry based on the type of business;
- compulsory insurance in a provincial or territorial fund;
- costs are borne exclusively by employers;
- workers or dependants entitled to compensation cannot take legal action against the employer;
- administration by an independent agency, the workers' compensation board;
- "administrative" rather than "adversary" system.

UNITED STATES

- Workers' compensation is mainly the responsibility of the individual States. There are considerable variations in the types of laws, coverage, amounts of benefits paid, insurance requirements, and administrative procedures of the various State workers' compensation laws. There are two basic types of workers' compensation laws: compulsory laws and elective laws.

- Under a compulsory law, every employer and employee subject to the law is required to comply with its provisions regarding the compensation of work-related injuries. Some States restrict compulsory coverage to so-called hazardous occupations and/or exempt employers with fewer than a specified number of employees. Agricultural workers, domestic workers, and casual workers are often excluded from coverage.

- Under an elective law, employers and employees have the option of either accepting or rejecting the law. However, if they reject coverage, the employers usually lose certain common law defenses they could use to escape liability. Where employers do not elect to come under the Act, employees may be unable to obtain compensation unless they sue for damages.

- Most State laws provide that an employee is entitled to specified benefits whenever he or she suffers an injury "arising out of and in the course of employment." The concepts of negligence or fault are generally not applicable. Employees give up their right to sue the employer for damages resulting from a compensable injury.

- A few States require employers to insure their risks in an insurance fund administered by the State. In other States, employers may choose whether they will insure in the State fund or with a private insurance company. In the remaining States, employers may insure with a private insurance company or qualify as self-insurers. Where self-insurance is permitted, the laws

establish financial responsibility requirements for self-insured employers. Penalties may be imposed if an employer fails to comply with the insurance requirements.

MEXICO

- Employers are legally responsible for work accidents and occupational diseases suffered by workers because of, or in the performance of, their work or profession.

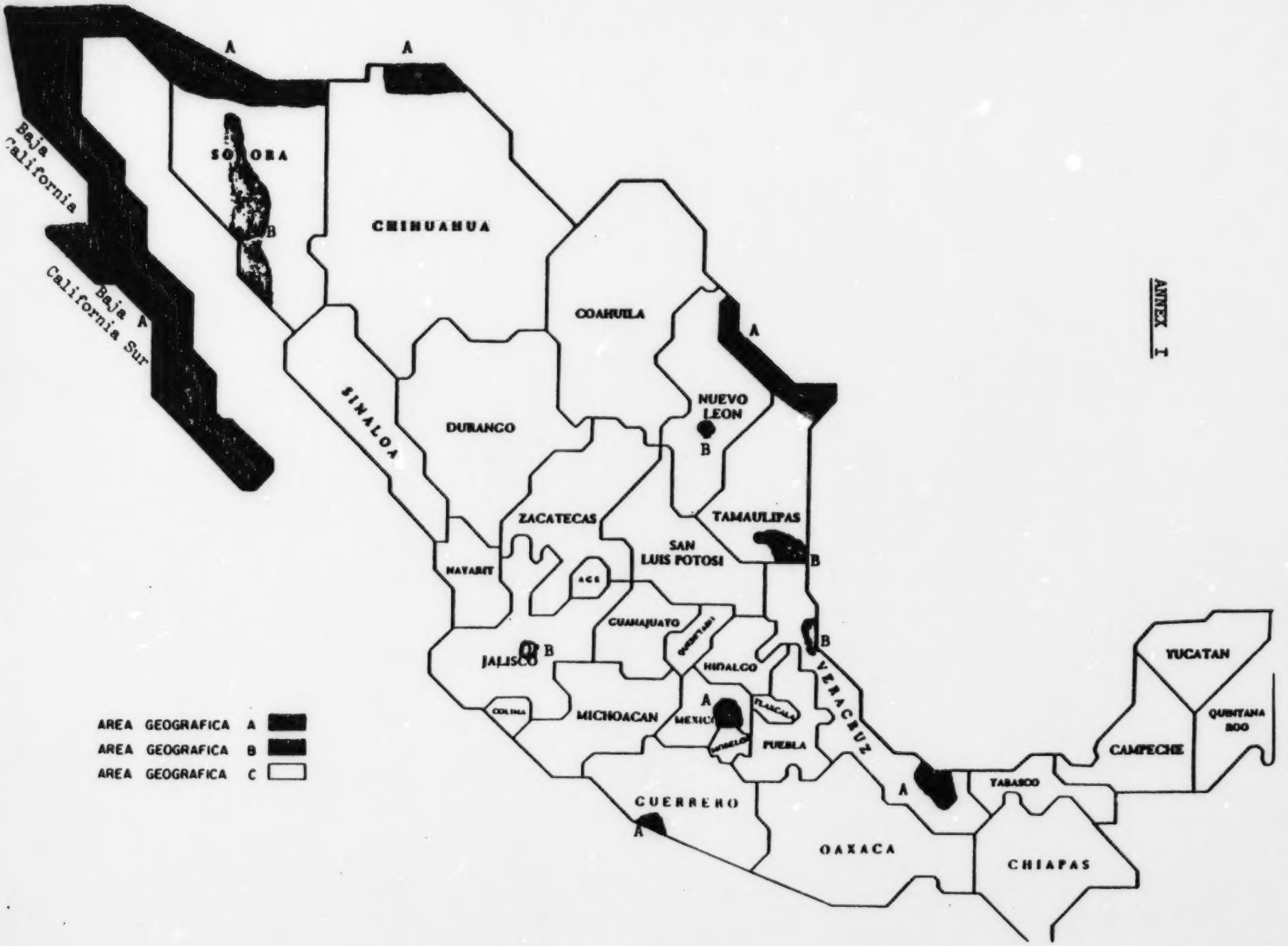
- Workers insured with the Mexican Social Security Institute are entitled to benefits under the Social Security Act in the event they suffer from a labour accident. This insurance relieves the employer of all responsibility for such accidents.

- As outlined in "Mexico", Investing, Licensing and Trading (August 1989, Business International Corp.), the social security system which is supported by employers (68.75%), employees (25%) and the government (6.25%) provides for, among other things, broad coverage of the responsibilities arising from work-related accidents and diseases (e.g. 100% of salary for up to 72 weeks of disability and permanent disability insurance).

- In cases where social security is not available due to the lack of facilities in certain municipalities, the employer must pay the compensation provided for in the Federal Labour Act.

- If an accident or disease results in the death of an employee, compensation is equivalent to 730 days of salary, which will be paid to the legally designated beneficiaries. If the accident or disease results in disability, the employee has the right, in proportion to the disability, up to a total of 1,095 days of salary which is the compensation for total, permanent disability. In both cases the Federal Labour Act establishes that the base salary for compensation may not exceed double the minimum general or occupational wage.

ANNEX I


Baja California
Baja California Sur
SONORA
CHIHUAHUA
COAHUILA
NUEVO LEON
TAMAULIPAS
SINALOA
DURANGO
ZACATECAS
SAN LUIS POTOSI
NAYARIT
AGS.
CUANAJUATO
QUERETARO
JALISCO
HIDALGO
COLIMA
MICHOACAN
MEXICO
TLAXCALA
MORELOS
PUEBLA
VERACRUZ
GUERRERO
OAXACA
CHIAPAS
TABASCO
CAMPECHE
YUCATAN
QUINTANA ROO
A
B
AREA GEOGRAFICA A
AREA GEOGRAFICA B
AREA GEOGRAFICA C

There are three zones. The first, where living expenses are highest, includes Baja California, Ciudad Juárez (in the state of Chihuahua), the Federal District (metropolitan area), Acapulco (in the state of Guerrero), Nogales (in the state of Sonora), the north of the state of Tamaulipas, and Minatitlán and Coatzacoalcos in the state of Veracruz.

They are export processing zones where export processing factories (maquiladoras) are located (Baja California, Ciudad Juárez, Nogales, the north of Tamaulipas); heavy tourist areas (Baja California and Acapulco); industrial zones or simply expensive zones (Federal District) or oil refining areas (Minatitlán and Coatzacoalcos, particularly the petrochemical industry).

The second zone, called "B", has an intermediate cost of living. It includes the metropolitan areas of Guadalajara and Monterrey, the coast of Sonora, the cities of Tampico, Madero and Altamira in the state of Tamaulipas (coast of the Gulf of Mexico), the city of Mante also in Tamaulipas, and Poza Rica and Tuxpan in the state of Veracruz.

These areas were also selected based on economic development. Monterrey has large industries and is the second most important industrial area after the Federal District. Guadalajara also has considerable industrial development. The coast of Sonora, which lies on the landward side of the Gulf of California, receives the impact of higher border prices, but is not itself highly industrialized, although it does have a fishery. Tampico is a busy port and Madero has a large oil refinery. Mante has several sugar refineries. Poza Rica is also a petroleum zone, and Tuxpan is a fishing port.

The rest of the country is classified as zone "C", with the lowest level of development.

Travail Canada Labour Canada

COMPARAISON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL D'APPLICATION GÉNÉRALE AU CANADA, AUX ÉTATS-UNIS ET AU MEXIQUE

TRAVAIL CANADA

MARS 1991

Canada

INTRODUCTION

Ce document résume divers éléments importants de la législation du travail au Canada, aux États-Unis et au Mexique. Il traite des aspects majeurs du droit du travail, nommément des relations industrielles, des normes d'emploi, de la santé et de la sécurité au travail et de l'indemnisation des accidentés du travail. Toutefois, ce rapport n'examine pas la façon dont ces lois sont appliquées dans les trois pays. Lors de sa rédaction, Travail Canada a consulté des représentants gouvernementaux et (ou) des spécialistes en droit du travail dans les trois pays.

Il est important de noter que bien que le Canada, les États-Unis et le Mexique constituent des états fédéraux, leurs constitutions traitent différemment de la question de la compétence en ce qui a trait aux affaires du travail. Au Canada, la législation du travail relève principalement des provinces. Cependant, le gouvernement fédéral assume la gestion des affaires du travail dans certains secteurs d'activité (par exemple, les entreprises ayant un caractère interprovincial ou international, comme les chemins de fer, le transport par camion ou par autobus, les pipelines, les traversiers, et les réseaux de téléphone et de câble; ainsi que le transport maritime extra-provincial, le transport aérien, la radiodiffusion et la télévision, les banques, les élévateurs à grain, les entreprises d'extraction et de transformation de l'uranium et certaines sociétés fédérales de la Couronne. Aux États-Unis, le gouvernement fédéral détient principalement la compétence dans le domaine des lois du travail. Celle-ci découle du pouvoir du Congrès de régir le commerce entre les États. De façon générale, la législation fédérale s'applique donc aux employeurs dont les activités touchent directement ou indirectement le commerce entre États; les entreprises qui ne relèvent pas de la compétence fédérale sont assujetties à la législation des États dans la mesure où ceux-ci ont des lois qui régissent des questions données de la relation employeur-employé. Quant au Mexique, même s'il s'agit d'une république fédérale composée de 31 États et d'un District fédéral, la loi sur le travail est exclusivement du ressort fédéral et s'applique dans tout le pays, y compris aux zones de traitement des exportations.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. RELATIONS INDUSTRIELLES	
A. Acquisition des droits de négociation par les syndicats	1
B. Conditions de l'exercice du droit de grève	2
C. Travailleurs de remplacement et réintégration	3
D. Sécurité syndicale	4
2. NORMES DU TRAVAIL	
A. Salaire minimum	7
B. Durée du travail et indemnité d'heures supplémentaires	8
C. Jours fériés payés	10
D. Congé annuel payé	11
E. Congé de maternité	12
F. Égalité des salaires	13
3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
A. Généralités	16
B. Normes, droits et obligations en matière de santé et de sécurité au travail	
i) Le droit de refuser de travailler	17
ii) Les comités mixtes de santé et de sécurité au travail et les représentants	19
iii) Le droit à l'information	21
C. Application	22
4. INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL	
A. Indemnisation des maladies ou des accidents professionnels	26

1. RELATIONS INDUSTRIELLES

A. Acquisition des droits de négociation par les syndicats

CANADA

Dans chaque juridiction, une commission des relations du travail (au Québec, des fonctionnaires du ministère du Travail) est habilitée à accréditer les syndicats à titre d'agents négociateurs de groupes d'employés donnés appelés unités de négociation. L'accréditation oblige l'employeur à négocier de bonne foi avec le syndicat. L'accréditation est accordée lorsque la Commission est convaincue qu'une majorité des employés faisant partie de l'unité de négociation sont des membres en règle du syndicat ou lorsqu'il est démontré par scrutin que le syndicat a le soutien de la majorité des employés. Dans trois provinces (Alberta, Colombie-Britannique et Nouvelle-Écosse), l'accréditation ne peut être accordée sans la tenue d'un scrutin de représentation.

ÉTATS-UNIS

La Loi nationale sur les relations du travail (National Labor Relations Act) prévoit la tenue d'un scrutin secret obligatoire dans les cas où une demande d'accréditation est appuyée par au moins 30 % des employés. Le scrutin est précédé d'une campagne électorale à laquelle participent l'employeur et le syndicat qui présente la demande d'accréditation. Durant cette campagne, l'employeur peut, s'il le désire, tenter de convaincre les employés de ne pas appuyer le syndicat. La loi contient des dispositions visant à prévenir toute influence indue de l'employeur sur le choix des employés.

MEXIQUE

La loi mexicaine prévoit qu'un syndicat doit s'inscrire auprès des autorités gouvernementales. Une fois que certaines conditions sont réunies (par exemple, lorsque les éléments suivants sont présents: un nombre minimum d'employés actifs lequel a été fixé à 20, une réunion de fondation du syndicat, l'approbation de ses statuts et l'élection de dirigeants) et que le syndicat est créé dans le but d'étudier, de promouvoir et de défendre les intérêts de ses membres (ce qui doit être explicitement mentionné dans ses statuts), les autorités sont tenues d'accorder l'enregistrement. La décision des autorités chargées de l'enregistrement n'est pas finale. Si l'enregistrement est refusé, les parties intéressées peuvent s'adresser à la Cour pour qu'elle protège les droits qu'ils détiennent en vertu de la Constitution.

Une fois qu'un syndicat a été inscrit, l'employeur est tenu de négocier une convention collective avec lui. Cependant, ce droit de négocier ne s'applique que si le syndicat représente une majorité des employés d'une compagnie (dans le cas d'un syndicat industriel ou d'entreprise) ou une majorité d'ouvriers (dans le cas de travailleurs qui exercent le même métier). On présume que cette majorité existe et l'employeur qui prétend le contraire doit en faire la preuve au moment où une grève est en cours tel qu'indiqué à la section 1.B. du présent document. Cette preuve ne peut être obtenue qu'après le déclenchement d'une grève en obtenant une décision interlocutoire, ce qui habituellement requiert plus de 15 jours.

B. Conditions de l'exercice du droit de grève

CANADA

Au Canada, les grèves sont interdites pendant la durée d'une convention collective. Les conflits portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective sont soumis à l'arbitrage exécutoire. Lorsqu'il n'y a pas de convention collective en vigueur, une grève est permise seulement si certaines conditions sont remplies. Celles-ci varient selon la juridiction. Elles peuvent comprendre le respect d'exigences relatives à la conciliation ou à la médiation, la tenue d'un scrutin de grève ou l'avis à donner à l'employeur d'un arrêt de travail.

ÉTATS-UNIS

La Loi nationale sur les relations du travail ne comporte pas de disposition stipulant que la grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective. Cependant, les parties peuvent inclure une interdiction de grève dans leur convention. Que le contrat de travail porte sur une période déterminée ou indéterminée, ou qu'il contienne ou non une clause de réouverture, le syndicat qui souhaite modifier le contrat ou négocier un nouveau contrat doit remplir certaines conditions avant de déclencher une grève. Il doit, entre autres, donner à l'employeur un préavis de 60 jours. Cependant, ce délai de réflexion n'est prévu que dans le cas d'une grève ayant pour but de modifier un contrat ou de mettre fin à un contrat, et non à une grève de protestation contre des pratiques déloyales de travail, des conditions de travail dangereuses ou la sous traitance. Une grève contre une pratique déloyale de travail de l'employeur peut être déclenchée sans préavis. En outre, l'exigence en matière de préavis ne s'applique pas dans le cas d'une grève portant sur une question non visée par le contrat de travail.

MEXIQUE

La loi prévoit que les syndicats reconnus légalement peuvent déclencher une grève légale seulement après avoir donné, par l'intermédiaire de l'autorité compétente (i.e., la commission de conciliation et d'arbitrage appropriée), un avis à l'employeur six jours à l'avance dans le cas d'une entreprise, au sens usuel du terme, ou dix jours dans le cas d'un service public. Le différend doit nécessairement être entendu par une commission de conciliation et d'arbitrage qui tente de favoriser un règlement. S'il n'y a pas d'entente, le syndicat peut déclarer la grève. Le syndicat n'a pas à démontrer qu'il représente une majorité de travailleurs avant le déclenchement de la grève. Tel qu'indiqué plus haut, la loi présume que cette majorité existe.

Dans les 72 heures qui suivent un arrêt de travail, l'employeur, les travailleurs touchés ou une tierce partie intéressée peut demander à la commission de conciliation et d'arbitrage appropriée de déclarer une grève non valide en raison de l'absence d'un motif legal (i.e. apporter l'équilibre économique voulu entre la partie syndicale et la partie patronale), le manque d'appui d'une majorité d'employés ou le défaut de se conformer aux exigences relatives aux procédures. Si aucune demande n'est faite de déclarer une grève non valide, elle est réputée être valide aux fins de la loi. Lorsqu'une grève est déclarée non valide, la commission fixe un délai de 24 heures pendant lequel les travailleurs doivent retourner au travail, sachant que s'ils ne le font pas la relation employeur-employé prendra fin sans qu'il y ait responsabilité de la part de l'employeur. Lorsque la majorité que le syndicat prétend détenir est contestée, la preuve consiste en un comptage (sans scrutin secret) effectué par l'autorité compétente des employés qui expriment leur appui à la décision de faire la grève. Les employés

ayant accès à des informations confidentielles et ceux qui sont engagés après le déclenchement de la grève n'ont pas le droit de participer au vote. Cependant, les employés congédiés après le début de la grève peuvent y participer.

Les commissions de conciliation et d'arbitrage sont des tribunaux du travail, prévus par la Constitution, qui siègent de façon permanente dans tout le pays. Il existe une Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage chargée d'examiner les conflits de nature fédérale dans les industries mentionnées à l'article 123 (A) (XXXI) de la Constitution. Ces industries comprennent, entre autres, le textile, les mines, la pétrochimie, la métallurgie, l'acier, les hydrocarbures, l'automobile, les produits pharmaceutiques, le papier, l'emballage et la mise en conserve d'aliments et les chemins de fer.

Les conflits qui ne sont pas de nature fédérale sont déférés à des commissions de conciliation et d'arbitrage locales dans le district fédéral et dans les États. Les commissions sont composées de représentants du mouvement syndical, du patronat et du gouvernement.

La loi permet la renégociation volontaire de la convention collective à n'importe quel moment. Cependant, elle exige la renégociation après une certaine période de temps. De façon générale, la convention collective doit être révisée dans son ensemble à tous les deux ans et les dispositions portant sur les salaires doivent être révisées sur une base annuelle. La dérogation par l'employeur à une clause d'une convention collective est un motif légal de grève pourvu que les conditions requises soient remplies.

C. Travailleurs de remplacement et réintégration

CANADA

Dans toutes les juridictions, sauf au Québec, la législation n'interdit pas le recours temporaire à des travailleurs de remplacement pendant une grève légale. Au Québec, il est interdit d'avoir recours à des remplaçants, sauf pour ce qui est du personnel cadre et des contremaitres oeuvrant dans des établissements touchés par la grève.

La relation employeur-employé est maintenue pendant la durée d'un conflit de travail. De plus, la majorité des juridictions ont adopté des mesures législatives particulières protégeant les employés qui désirent recouvrer leurs emplois après une grève légale ou un lock-out. Par exemple, les lois de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario et du Québec prévoient que, dans de telles circonstances, l'employeur est tenu de réintégrer les employés touchés, à moins que celui-ci ne démontre qu'il a un motif juste et suffisant de ne pas les rappeler (par exemple, parce qu'il a mis fin légalement à la relation employeur-employé ou parce qu'il n'emploi plus de personnes effectuant le genre de travail accompli par les employés avant l'arrêt de travail). En Alberta et en Ontario, les employés doivent présenter une demande écrite à leur employeur en vue d'être réintégrés. En Alberta, la demande doit être faite à intérieur de certains délais à la fin de la grève ou du lock-out tandis qu'en Ontario, elle doit être présentée dans les six mois qui suivent le début de la grève. Dans la pratique, les employés sont généralement réintégrés après une grève légale ou un lock-out dans toutes les juridictions, à moins que leurs postes n'aient été supprimés pour des motifs d'ordre économique.

ÉTATS-UNIS

Aux termes de la Loi nationale sur les relations du travail, les travailleurs qui font une grève légale conservent leur statut d'employés. Cependant, leur remplacement temporaire ou permanent est autorisé selon les circonstances.

Les employés qui font une grève contre une pratique déloyale de travail (par exemple, le congédiement discriminatoire d'un employé) ont le droit d'être réintégrés dans leur emploi une fois la grève terminée même si leur réintégration entraîne le congédiement des employés qui les remplaçaient. Ce n'est pas toutefois le cas de l'employé qui a perdu le droit à la réintégration, par exemple, en raison de son inconduite grave.

Lorsqu'une grève est déclarée uniquement pour des motifs d'ordre économique et que les employés en grève sont remplacés, la loi ne prévoit que peu de droits en ce qui concerne la réintégration des grévistes. Il n'est pas nécessaire de congédier les travailleurs de remplacement afin d'offrir des emplois aux grévistes qui retournent au travail. À moins qu'un protocole de retour au travail ne soit négocié, les employés qui ont fait la grève pour des motifs d'ordre économique ont le droit d'être réintégrés dans leur emploi seulement si des emplois sont disponibles.

MEXIQUE

Lorsqu'une grève a été déclarée conformément à la loi, il est illégal de tenter de remplacer ou de remplacer effectivement les grévistes tant que le différend n'est pas réglé. La seule exception à cette règle intervient lorsque des services d'urgence doivent être assurés pendant la grève. En outre, lorsqu'une grève légale a été déclarée par une majorité des travailleurs d'une entreprise, il est illégal pour un groupe minoritaire de travailleurs de tenter de retourner au travail ou de continuer dans leurs fonctions.

Une commission de conciliation et d'arbitrage est habilitée à déterminer le nombre de travailleurs nécessaires pour faire le travail dont l'interruption risquerait de compromettre gravement la sécurité des personnes et l'état des locaux, de l'équipement et des matières premières, ou le retour au travail.

Lorsque les parties parviennent à une entente, les employés ont le droit d'être réintégrés dans leur emploi et ils reçoivent habituellement 50 % du salaire qu'ils auraient touché pendant la durée de la grève.

D. Sécurité syndicale

CANADA

La législation au Canada n'interdit pas les clauses d'exclusivité syndicale et les autres dispositions de sécurité syndicale exigeant l'adhésion à un syndicat comme condition d'emploi.

Dans une des juridictions, la Saskatchewan, la loi requiert une clause de sécurité syndicale. À la demande du syndicat représentant la majorité des employés d'une unité de négociation, la convention collective doit contenir une clause stipulant que tout employé qui est ou devient membre du syndicat doit le demeurer pour conserver son emploi. En vertu de cette clause, tout nouvel employé doit

présenter une demande d'adhésion dans les 30 jours qui suivent son embauche et doit demeurer membre du syndicat pour conserver son emploi.

Toutes les juridictions protègent les employés auxquels l'adhésion syndicale a été refusée sans motif valable contre la perte de leur emploi en application d'une clause de sécurité syndicale.

Le gouvernement fédéral et six provinces (la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve) ont adopté des lois prévoyant le précompte obligatoire, c'est-à-dire la retenue des cotisations syndicales ordinaires sur le salaire de chaque employé faisant partie d'une unité de négociation. Au palier fédéral ainsi qu'en Colombie-Britannique, en Ontario, en Saskatchewan et à Terre-Neuve, cette mesure législative s'applique lorsque le syndicat concerné en fait la demande; cependant, en Colombie-Britannique, la législation ne peut être invoquée que lors de la négociation d'une première convention collective. Dans les provinces qui n'ont pas adopté de telles lois sur le précompte obligatoire (l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard), une disposition semblable peut être prévue dans une convention collective.

ÉTATS-UNIS

Aux termes de la Loi nationale sur les relations du travail, il est interdit aux employeurs de conclure une entente comportant une clause d'exclusivité syndicale ou d'embauchage préférentiel. D'autres types d'ententes de sécurité syndicale sont permis dans certaines conditions. Par exemple, l'entente doit se conformer à toute loi d'un État interdisant ou réglementant de façon plus stricte l'adhésion obligatoire à un syndicat comme condition d'emploi.

Il est interdit de congédier un employé parce qu'il n'est pas membre d'un syndicat, à moins qu'il lui soit possible d'y adhérer aux mêmes conditions que celles généralement applicables à d'autres membres et que sa demande d'adhésion soit refusée ou que son affiliation soit révoquée pour défaut de paiement des cotisations périodiques ou des droits d'adhésion exigés de tous les membres.

Une entente de sécurité syndicale exigeant le paiement de cotisations et de droits syndicaux par les employés visés par une convention collective est autorisée aux termes de la loi. Cependant, celle-ci prévoit qu'un État peut adopter une loi interdisant une telle entente à l'intérieur de ses frontières, même en ce qui concerne les employeurs sous juridiction fédérale.

Jusqu'ici, 21 États (principalement dans le sud et le sud-ouest des États-Unis) ont adopté des lois en matière de droit au travail interdisant ou réglementant plus strictement les ententes de maintien d'adhésion syndicale autorisées aux termes de la loi fédérale. De plus, la plupart des États qui ont adopté des lois sur le droit au travail interdisent le précompte obligatoire des cotisations syndicales.

Dans les États où le précomte obligatoire est permis, un syndicat ne peut, si des employés qui n'en sont pas membres s'y objectent, utiliser des fonds que ceux-ci lui ont versés pour des activités non reliées à la négociation collective, comme par exemple des activités politiques.

MEXIQUE

Conformément à la législation mexicaine, une convention collective peut stipuler que l'employeur n'embauchera que des travailleurs qui sont membres du syndicat visé par la convention. Elle peut stipuler également que l'employeur congédiera les travailleurs qui démissionnent ou sont expulsés du

syndicat. En ce qui concerne l'expulsion, la législation énonce les procédures minimales auxquelles les syndicats doivent se conformer : énoncer les motifs, organiser une assemblée syndicale spéciale, assurer à l'intéressé le doit à une audience pour défendre sa cause et présenter des preuves devant l'assemblée.

Dans la pratique, les conventions collectives comportent généralement une clause d'exclusivité syndicale précisant que tous les travailleurs doivent être membres du syndicat pour pouvoir conserver leur emploi. Lorsqu'un employeur consent dans la convention collective à déduire les cotisations syndicales ordinaires des salaires des membres du syndicat, il se doit de le faire. Une telle déduction est autorisée légalement et le consentement de chaque employé n'est pas requis. Il suffit que l'employé soit membre du syndicat.

S'il n'y a pas de clause d'exclusivité syndicale, les employés qui ne sont pas membres du syndicat avec lequel la convention collective a été conclue ne sont pas tenus de payer des cotisations syndicales; ce qui signifie qu'il serait illégal de déduire ces cotisations de leurs salaires qu'il y ait ou non d'autres employés assujettis à la même convention qui paient des cotisations syndicales.

2. NORMES DU TRAVAIL

A. Salaire minimum

CANADA

- Au Canada, sauf en ce qui a trait au Manitoba et au Nouveau-Brunswick, les diverses lois et règlements ne précisent pas le mode de détermination du salaire minimum. La Loi sur les normes d'emploi du Manitoba prévoit que, durant la préparation de ses recommandations sur le salaire minimum, la Commission du salaire minimum "tient compte et s'inspire de ce qu'il en coûte à un employé pour se procurer les choses nécessaires à la vie et à la santé". De plus, la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick stipule que, dans l'élaboration de son avis sur le salaire minimum, la Commission du salaire minimum tient compte "des effets socio-économiques des taux de salaire minimum dans la province, et notamment de toute augmentation du coût de la vie depuis le dernier décret ou règlement, à savoir du prix d'achat, pour un salarié, des fournitures vitales, notamment le prix du logement, de la nourriture, des vêtements, du transport, des soins de santé et des fournitures sanitaires; et de la situation économique dans la province et d'un rapport raisonnable des investissements privés". Les taux de salaire minimum des provinces varient entre 4,25 $ l'heure (Terre-Neuve) et 5,97 $ l'heure (Territoire du Yukon). Les taux horaires du Québec et de l'Ontario sont respectivement 5,30 $ et 5,40 $ depuis le 1er octobre 1990. Certaines juridictions appliquent des taux moins élevés à l'égard de groupes comme les jeunes employés, les domestiques, les employés qui reçoivent habituellement des pourboires et les travailleurs agricoles. Le taux garanti par le gouvernement fédéral est 4 $ l'heure. Les stagiaires peuvent être exemptés des dispositions relatives au salaire minimum sous réserve de certaines conditions.

ÉTATS-UNIS

- Le salaire minimum prévu par la Loi sur les normes d'emploi équitables (Fair Labor Standards Act) (adoptée en 1938 et modifiée par la suite) représente le salaire considéré comme nécessaire "pour maintenir un niveau de vie minimum". En 1989, le taux de salaire minimum garanti par le gouvernement fédéral a été augmenté pour la première fois en 12 ans, passant de 3,35 $ (US) à 3,80 $ (US) l'heure à compter du 31 mars 1990. Le 1er avril 1991, il sera porté à 4,25 $ (US) l'heure. Ce taux vise tous les employés non exemptés ou qui ne sont pas admissibles à un salaire moins élevé que le salaire minimum. Chaque entreprise dont le taux de ventes brut ou le volume d'affaires annuel est inférieur à 500 000 $ est exemptée des nouvelles dispositions relatives au salaire minimum. Aucun employeur à la tête d'une petite entreprise ne peut toutefois payer moins que l'ancien salaire minimum (3,35 $ US l'heure). Les travailleurs non visés par les dispositions relatives au salaire minimum incluent certains vendeurs, les cadres, les employés administratifs et professionnels, ceux de la radio et de la télévision, les employés d'hôtel, de motel et de restaurant et les domestiques.

  Un salaire moins élevé que le salaire minimum peut être versé aux catégories d'employés suivantes : les apprentis et les stagiaires, les messagers, les handicapés, les étudiants employés dans des entreprises agricoles, de service ou de commerce au détail ou dans des institutions d'enseignement, ainsi que les employés des îles Vierges et des îles Samoa américaines. Par ailleurs, le nouveau salaire minimum (3,80 $ (US)) s'applique maintenant à certaines industries à Porto Rico et s'étendra à plus long terme à d'autres groupes d'industries.

MEXIQUE

- La Constitution mexicaine garantit aux travailleurs "un salaire minimum établi sur une base rationnelle, qui est suffisamment élevé pour satisfaire aux besoins matériels, sociaux et culturels ordinaires d'un soutien de famille et permettre d'assurer l'éducation obligatoire des enfants". Elle prévoit également que " le salaire minimum payé aux employés doit être général ou basé sur l'occupation, le premier type s'appliquant à des zones géographiques à déterminer et le second à différents secteurs de l'économie, ou à des occupations, métiers ou travaux particuliers". Le salaire minimum est fixé par la Commission nationale du salaire minimum, un groupe tripartite formé de représentants des employeurs, des syndicats et du gouvernement. Le Mexique a été divisé en trois régions aux fins de la détermination du salaire minimum, qui varie de région en région. Présentement, le taux général du salaire minimum de la zone A est de 4,65 $ (Can) par jour pour les travailleurs non-qualifiés. Le salaire minimum versé en moyenne chaque jour par les entreprises les plus importantes du Mexique situées dans la Zone A est 5,50 $ (Can) pour les travailleurs qualifiés. La zone A comprend la plupart des États du nord (y compris les zones de traitement des exportations), le district fédéral et son secteur métropolitain ainsi que d'autres municipalités de divers États. Les salaires minimums prévus pour les Zones B et C sont légèrement inférieurs à ceux de la Zone A (4,30 $ (Can) et 3,90 $ (Can) par jour respectivement). La Zone B comprend Monterrey, Guadalajara et d'autres villes alors que la Zone C s'étend au reste du pays. (Veuillez consulter la carte et la description qui l'accompagne à l'Annexe 1 pour plus de détail sur les zones géographiques.) Les salaires minimums sont généralement révisés plus d'une fois par année. La dernière révision est survenue le 16 novembre 1990.

- Le salaire minimum fait l'objet d'une prime de 50 % à 60 % relativement aux avantages sociaux obligatoires établis par la loi, comme le partage des bénéfices (établi depuis 1985 à 10 % des bénéfices avant impôts et revu approximativement à tous les 10 ans par la Commission nationale de distribution des bénéfices qui comprend des représentants des employeurs et des employés) et une gratification de Noël équivalant à quinze jours de traitement. Les entreprises doivent également contribuer une somme égale à 5 % de la masse salariale à un institut national de logement des travailleurs établi en 1972. Une publication de l'OIT indiquait toutefois en 1988 que ces avantages non salariaux sont offerts à environ le tiers seulement de la population active du Mexique, surtout du secteur urbain - formel. (Van Liemt, Gijsbert, Bridging the gap: industrializing countries and the changing international division of labour, OIT, Genève, 1988).

B. Durée du travail et indemnité d'heures supplémentaires

CANADA

- Les lois du pays sur la durée du travail et l'indemnité d'heures supplémentaires varient selon l'administration concernée. Par exemple, le Code canadien du travail prévoit une journée normale de travail de huit heures et une semaine normale de travail de 40 heures. La Colombie-Britannique possède les mêmes normes, tandis que les semaines normales de travail de l'Ontario et du Québec sont de 44 heures. La journée normale de travail de l'Alberta dure huit heures et la semaine 44 heures. En outre, dans la sphère de compétence fédérale et dans certaines provinces, un nombre maximum d'heures de travail par jour, ou par semaine, ou les deux, a été établi. Dans la sphère de compétence fédérale, le nombre maximum d'heures de travail par semaine a été fixé à 48 heures, tout comme en Ontario, où la province a également décrété

un nombre maximum de huit heures de travail par jour. En Alberta, les heures de travail d'un employé doivent être limitées à une période de 12 heures consécutives chaque jour. Le Québec n'a pas fixé de nombre maximum d'heures de travail.

- L'indemnité d'heures supplémentaires est versée pour le travail en sus des heures normales et son taux varie. Dans certaines provinces, il est une fois et demie le salaire minimum mais, dans la plupart des provinces et des territoires, il est une fois et demie le taux régulier de rémunération de l'employé.

- Toutes les juridictions prévoient une liste d'exclusions des dispositions relatives à la durée du travail et à l'indemnité d'heures supplémentaires. Les exclusions les plus communes visent les gestionnaires, certains employés professionnels, les étudiants, les domestiques, les pêcheurs et les travailleurs agricoles.

- Il existe dans toutes les provinces des dispositions législatives qui fixent un âge minimum à partir duquel les employés ne sont plus assujettis à la protection spéciale accordée aux jeunes travailleurs. Cet âge varie selon la province et se situe généralement entre 15 et 18 ans. Habituellement, l'emploi de personnes qui n'ont pas atteint cet âge minimum est interdit ou assujetti à des conditions particulières. Au palier fédéral, la loi ne détermine pas de façon absolue un âge minimum d'admission à l'emploi mais précise les conditions en vertu desquelles les personnes de moins de 17 ans peuvent être employées dans des entreprises visées par le Code canadien du travail.

ÉTATS-UNIS

- La loi fédérale n'établit pas de nombre maximum d'heures de travail concernant la plupart des salariés. Elle stipule seulement que l'indemnité d'heures supplémentaires doit être versée pour le travail en sus de 40 heures pendant une semaine de travail. Les travailleurs visés peuvent être employés pendant un nombre d'heures par jour ou par semaine qui n'est pas limité, mais doivent percevoir une fois et demie leur taux de traitement régulier pour les heures supplémentaires effectuées. Sont exemptés les transporteurs en véhicules à moteur qui se déplacent d'un État à l'autre, les transporteurs aériens, les marins, les employés de la radio et de la télévision, certaines catégories de travailleurs agricoles, les chauffeurs de taxi, les domestiques, les policiers et les pompiers et les travailleurs forestiers.

- Dans la mesure où la Loi sur les normes d'emploi équitables s'applique, il est interdit d'employer de jeunes personnes qui n'ont pas atteint l'âge minimum prescrit par la loi ou un règlement. De façon générale, la loi interdit l'emploi d'un enfant de moins de 14 ans pour toutes les occupations, sauf le travail relié à l'agriculture. En ce qui a trait aux enfants de plus de 14 ans, la loi et les règlements indiquent l'âge minimum requis pour diverses occupations. L'emploi de jeunes personnes n'est plus régi par la loi lorsque celles-ci atteignent l'âge de 18 ans. Les lois des États et d'autres lois fédérales qui accordent aux enfants une meilleure protection que celle prévue par la Loi sur les normes d'emploi équitables doivent être respectées; cette loi n'affecte en rien les normes plus exigeantes contenues dans d'autres lois.

MEXIQUE

- La semaine normale de travail est définie par la loi comme comprenant six jours de huit heures. La loi prévoit toutefois une période maximum de travail plus courte de sept heures pour le poste de nuit et de 7,5 heures pour le poste combiné. Le temps supplémentaire est sous réserve d'acceptation par les travailleurs et ceux-ci reçoivent deux fois le taux normal pour les neuf premières heures par semaine et trois fois le taux normal par la suite. Le salarié a droit à une journée de repos entièrement payée pour chaque période de travail de six jours. L'employé obligé de travailler le dimanche, son jour de repos ordinaire, doit recevoir une prime additionnelle de 25 % de plus que son salaire normal.

- Bien qu'au cours des dernières années certains syndicats aient négocié une semaine de travail de 40 heures, la semaine de travail de 48 heures est toujours très répandue. Il arrive parfois qu'exceptionnellement on réduise les heures de travail à 45 heures dans l'entreprise privée. Dans le secteur public, la semaine de 40 heures est la règle, par suite d'un décret présidentiel.

- L'âge minimum d'accès à l'emploi est de 14 ans. Les employés dont l'âge se situe entre 14 et 16 ans sont considérés comme étant des mineurs et ils ne peuvent être employés que si des conditions particulières concernant leur bien être physique et moral sont remplies. De plus, ce groupe d'âge est assujetti à des règles spéciales en ce qui concerne les heures de travail. Celles-ci sont limitées à 36 heures par semaine; le surtemps est interdit; la journée de travail doit être divisée en deux périodes de trois heures séparées par au moins une heure de repos; aucun travail ne peut être effectué le dimanche ou un jour férié; et au moins 18 jours de vacance par année doivent être accordés. En outre, les employés dont l'âge se situe entre 16 et 18 ans ne peuvent travailler dans un établissement industriel la nuit.

C. Jours fériés payés

CANADA

- Le nombre de jours fériés auquel un salarié a droit varie selon la juridiction concernée. Dans la sphère de compétence fédérale, en Alberta, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et dans les deux territoires, il existe neuf jours fériés payés. L'Ontario en compte huit, le Manitoba et le Québec sept, le Nouveau-Brunswick six et Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et l'Ile-du-Prince-Édouard cinq. La plupart des juridictions établissent des conditions ou des prérequis que l'employé doit respecter avant d'avoir droit aux jours fériés payés, par exemple être au service du même employeur depuis un nombre minimum de jours. Le salaire versé pour un jour férié travaillé est généralement le salaire normal de l'employé plus une prime égale à une fois et demie toutes les heures travaillées pendant la journée. Dans certaines juridictions, l'employeur peut accorder à l'employé un autre jour de congé payé au lieu de lui verser la prime.

ÉTATS-UNIS

- La Loi sur les normes d'emploi équitables n'établit pas un droit à la rémunération pour du temps non travaillé, mais les employés visés sont souvent payés pour de telles absences en vertu des modalités de leur contrat de travail. Une fois qu'il y a entente concernant la rémunération des jours fériés non travaillés, les règles que contient la loi s'appliquent au calcul du temps

supplémentaire dans de tels cas. Cette pratique de rémunérer les employés à l'égard de jours fériés importants non travaillés est de plus en plus répandue, même lorsqu'il n'y a pas de convention collective. Ces jours fériés comprennent Noël, le 4 juillet, le jour de l'Action de grâce, le jour de l'An, le jour du Souvenir et la fête du Travail.

- Les lois des États régissant les jours fériés prévoient une liste de jours spéciaux de fête ou de deuil public, ou d'action de grâce, au cours desquels les employés peuvent ne pas travailler, mais sans qu'il soit obligatoire de les payer. Les lois laissent les employés ou leur syndicat libres de négocier cet avantage avec l'employeur. Le nombre de jours fériés dans les États varie de sept à 19. La majorité des États comptent de 11 à 14 fêtes désignées.

MEXIQUE

- La loi fédérale sur le travail prévoit sept jours fériés payés par année, plus le jour de l'investiture présidentielle à tous les six ans. Lorsque les services d'un employé sont requis lors d'un jour férié, celui-ci doit recevoir une double rémunération pour les services rendus, en sus de son salaire normal pour le jour de repos obligatoire.

D. Congé annuel payé

CANADA

- Toutes les juridictions, à l'exception de la Saskatchewan, accordent deux semaines de congé annuel payé au salarié après chaque année complète d'emploi. Les salariés de la Saskatchewan ont droit à trois semaines après un an et à quatre après dix ans. La plupart des autres juridictions accordent une troisième semaine après un certain nombre d'années de service continu avec le même employeur.

ÉTATS-UNIS

- Aucune loi fédérale ou d'un État ne contient de dispositions relatives au congé annuel payé. L'octroi d'un congé annuel payé ou non relève donc du domaine de la négociation des conditions de travail et il est souvent à la discrétion de l'employeur.

MEXIQUE

- La loi prescrit que les travailleurs qui ont complété une année de service avec le même employeur ont droit à six jours de vacances, cette période s'accroissant de deux jours par année supplémentaire de service jusqu'à concurrence de 12 jours. La loi fédérale sur le travail stipule que pour chaque période de cinq années de service, l'employeur doit ajouter deux jours supplémentaires de vacances. La Cour suprême a interprété cette disposition comme signifiant que les premiers cinq ans débutent dès la date de l'embauche. Il s'en suit qu'un employé a droit à 14 jours de vacances après cinq ans de service, 16 jours après dix ans et ainsi de suite.

- On doit verser aux employés une prime de vacances de 25 % du salaire normal auquel ils ont droit durant cette période.

- Il arrive fréquemment que les conventions collectives prévoient une période de vacances excédant de deux ou trois jours celle prévue par la loi. À l'occasion, celles-ci prévoient une période de vacances beaucoup plus longue. C'est le cas par exemple pour les employés de l'Institut mexicain de la sécurité sociale dont la convention collective prévoit un minimum de deux périodes annuelles de 10 jours ouvrables, lesquelles sont prolongées chaque année jusqu'à un maximum de 15 jours par période.

E. Congé de maternité

CANADA

- Au Canada, les dispositions relatives au congé de maternité stipulent généralement qu'une employée enceinte a droit à un congé non payé pour une période de 17 semaines. Sauf en Colombie-Britannique et au Québec, le droit au congé de maternité est établi lorsque l'employée a complété une période déterminée au service de l'employeur. Certaines provinces et l'un des territoires vont au delà de 17 semaines et accordent jusqu'à 20 semaines, comme dans le cas des Territoires du Nord-Ouest. L'employée a habituellement le droit d'être réinstallée dans le même poste, ou dans un poste comparable, en bénéficiant au moins du même salaire et des avantages accumulés avant son congé. Certaines juridictions prévoient en outre que l'employée a droit à toutes les augmentations de salaire et à tous les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas été en congé.

- La plupart des provinces et des territoires accordent un congé d'adoption non rémunéré en cas de placement d'un enfant pour adoption. Certaines juridictions prévoient en outre un congé parental ou de paternité sans solde. Le Code canadien du travail prévoit par exemple 24 semaines additionnelles de congé pour garde d'enfants, dont l'un ou l'autre des parents (naturels ou adoptifs) peut profiter. Au Manitoba, l'un ou l'autre des parents a droit à un congé parental ou d'adoption d'un maximum de 17 semaines. En Ontario, chaque parent naturel ou adoptif a droit à un congé parental de 18 semaines, et au Québec, la loi accorde au père et à la mère le droit de prendre un congé parental d'au plus 34 semaines continues.

  Le Programme d'assurance-chômage prévoient des prestations égales à 60 % de la rémunération assurable prescrite, pendant 15 semaines pour un congé de maternité et 10 semaines dans le cas d'un congé parental ou d'adoption. Dans ce dernier cas, les parents se partagent le congé, selon ce qu'ils considèrent approprié.

ÉTATS-UNIS

- Les États-Unis n'ont pas de loi sur le congé de maternité. Celui-ci doit donc être négocié avec les conditions de travail et il est souvent à la discrétion de l'employeur. Toutefois, parce que l'intitulé VII de la Loi américaine sur les libertés civiles (American Civil Rights Act) interdit la discrimination fondée sur la grossesse, tous les types de congé de maladie, de prestations d'invalidité, d'assurance-maladie ou autre type d'avantage relatif à la santé offerts par un employeur doivent également être offerts à la femme pendant la période où la grossesse l'empêche de travailler. Ces avantages, s'ils sont offerts, avec ou sans rémunération, ne peuvent être refusés à la femme en raison de sa grossesse. En outre, cinq États (New York, New Jersey, Rhode Island, Californie et Hawaii) et Porto Rico ont adopté des lois en matière d'incapacité qui

vont au delà de la portée des lois habituelles sur l'indemnisation des travailleurs et garantissent certaines prestations d'invalidité à l'employée au cours de la période où la grossesse l'empêche de travailler. Enfin, une ordonnance du gouvernement garantit que les employeurs qui signent des contrats avec le gouvernement fédéral n'exercent aucune discrimination basée sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine ethnique. La discrimination fondée sur des motifs reliés à la grossesse équivaudrait à une discrimination basée sur le sexe.

MEXIQUE

La Constitution mexicaine accorde aux employées enceintes un congé de maternité de douze semaines à pleine rémunération assurée par le système de sécurité sociale, c'est-à-dire six semaines avant la naissance et six semaines après. Si l'employée n'est pas assurée, l'employeur est tenu de payer les prestations. Un congé additionnel de neuf semaines au maximum est possible en cas de maladie. L'employée reçoit alors 50 % de son salaire normal, également payé par le système de sécurité sociale. Il existe des dispositions spéciales qui ont pour objet de protéger la santé de la femme ou de l'enfant pendant la période de grossesse et d'allaitement. Pendant la période d'allaitement, la femme a droit à deux pauses additionnelles de trente minutes chaque jour, à pleine rémunération, afin de nourrir son enfant. Conformément à la loi fédérale sur le travail, l'Institut mexicain de sécurité sociale doit offrir des services de garderie. Ceux-ci sont subventionnés par les employeurs par le biais d'une cotisation égale à 1 % de la masse salariale, que l'employeur ait ou non des femmes à son service.

F. Égalité des salaires

CANADA

- En 1972, le Canada a ratifié la Convention 100 de l'OIT concernant "l'égalité de la rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale". Toutes les juridictions ont depuis adopté une forme ou une autre de loi sur l'égalité des salaires, habituellement des salaires égaux pour un travail égal. Toutefois, les lois du Québec (la Charte des droits et libertés de la personne) et du Yukon, comme celles du Parlement du Canada (la Loi canadienne sur les droits de la personne), prévoient également des salaires égaux pour un travail de valeur égale. La Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique à toutes les activités qui relèvent du gouvernement fédéral, c'est-à-dire aux compagnies de la sphère de compétence fédérale et à la fonction publique fédérale. De même, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec s'appliquent à tous les employeurs des secteurs privé, public ou parapublic. Conformément à cette loi, l'employeur commet un acte discriminatoire s'il établit et maintient des écarts de salaire entre des employés masculins et féminins du même établissement qui accomplissent un travail équivalent. Le critère d'évaluation de la valeur du travail tient compte des compétences, de l'effort et de la responsabilité nécessaires dans l'exécution du travail et les conditions dans lesquelles il est fait. Cette évaluation est effectuée au moyen de méthodes modernes d'évaluation des emplois.

- De plus, les lois du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard assurent l'équité salariale. L'objectif reconnu d'une loi sur l'équité salariale est de redresser la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de rémunération pour du travail effectué par les employés des catégories d'emploi à prédominance

féminine, habituellement dans les secteurs public et parapublic. La loi de l'Ontario en matière d'équité salariale est la seule à s'appliquer à la fois aux secteurs public et privé. Cependant, la loi du Manitoba, jouit d'une application limitée dans le secteur privé.

ÉTATS-UNIS

- La question de l'égalité des salaires est prise en considération au niveau fédéral aux États-Unis par le biais de trois textes de lois : l'article 6(d) de la Loi sur les normes d'emploi équitables (Fair Labor Standards Act) (FLSA) qui contient les dispositions de la Loi sur l'égalité des salaires (Equal Pay Act) de 1963, l'intitulé VII de la Loi sur les libertés civiles (Civil Rights Act) de 1964 et une ordonnance du gouvernement.

- L'ordonnance émise par le Président, dont le libellé suit de près les dispositions de la Loi sur les libertés civiles, garantit que les employeurs qui signent des contrats avec le gouvernement fédéral respectent le principe de base de l'égalité des salaires en interdisant la discrimination dans toutes les modalités d'emploi.

- Les deux autres lois sont toutefois d'application plus générale. La Loi sur l'égalité des salaires de 1963, qui a donné lieu à l'ajout de l'article 6(d) de la FLSA, interdit expressément de payer aux travailleurs d'un sexe un taux différent de celui qui est versé à ceux de l'autre sexe dans les cas d'emplois comportant des compétences, des responsabilités et des efforts égaux et quand le travail est exécuté dans des conditions de travail similaires à l'intérieur du même établissement. La Loi sur l'égalité des salaires vise les employés de chaque entreprise qui possède deux employés ou plus, dans le domaine du commerce entre États. Depuis 1974, les dispositions relatives à l'égalité des salaires de la FLSA s'appliquent également aux organismes publics.

- L'intitulé VII de la Loi sur les libertés civiles de 1964 est d'une portée plus générale que les dispositions susmentionnées relativement à l'égalité des salaires. Il interdit, dans toutes les facettes des rapports employeur-employé, la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion ou l'origine nationale. Il s'applique également aux syndicats, aux agences de placement et aux comités d'apprentissage, oeuvrant dans le secteur privé ou public de l'économie. La Cour suprême des États-Unis a indiqué que les particuliers peuvent invoquer la discrimination sexuelle dans leurs demandes de rémunération en vertu de l'intitulé VII même dans les cas où personne de l'autre sexe accomplit un "travail égal" selon l'interprétation conforme à la Loi sur l'égalité des salaires.

MEXIQUE

- La Constitution et la loi fédérale sur le travail garantissent l'égalité des hommes et des femmes en vertu de la loi. La loi fédérale sur le travail contient également une disposition plus générale interdisant la discrimination au travail, incluant l'interdiction d'exercer de la discrimination fondée sur le sexe, ainsi que les dispositions de la Convention 100 de l'OIT concernant "l'égalité de la rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale".

- **Les travailleurs qui se croient victimes de discrimination parce que leur salaire est inférieur à celui d'autres travailleurs effectuant le même travail doivent se présenter devant une commission de conciliation et d'arbitrage s'ils veulent réclamer un salaire égal et un règlement rétroactif quant à la rémunération payée antérieurement. Il incombe aux travailleurs de prouver qu'ils effectuent un travail égal.**

3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A. Généralités

CANADA

La responsabilité de la réglementation de la santé et de la sécurité au travail est partagée sur la base des pouvoirs constitutionnels entre le gouvernement fédéral et les parlements provinciaux et territoriaux. De nombreuses lois et de nombreux règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux stipulent des normes de santé et de sécurité s'appliquant à pratiquement tous les travailleurs au Canada. Par exemple, la législation d'application générale régit les sujets suivants : la sécurité et la salubrité des bâtiments, l'ordre et la propreté des lieux, l'éclairage, les niveaux sonores, les substances en suspension dans l'air, la protection contre les dangers des machines, les vêtements et l'équipement protecteurs, la manutention et l'entreposage de matériaux, les substances explosives et l'entretien et l'utilisation des outils. D'autres mesures législatives s'adressent à des industries particulières comme, par exemple, l'industrie forestière, l'industrie de la construction, les exploitations minières et l'industrie du pétrole et du gaz. Enfin, un troisième type de loi a pour but d'assurer la sécurité de certaines installations présentant des risques, telles les chaudières et récipients sous pression et les appareils de levage.

ÉTATS-UNIS

Les sources de la législation sur la santé et la sécurité au travail sont la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Safety and Health Act) (OSHA) et divers règlements, notamment la Norme sur la communication d'information sur les dangers des produits chimiques (Chemical Hazard Communication Standard) (CHCS). La Loi sur la santé et la sécurité au travail prévoit un cadre juridique pour la participation des États au programme prévue par cette loi. Si un État souhaite exercer une compétence en matière de santé et de sécurité au travail, il doit soumettre à l'administration fédérale de la santé et de la sécurité au travail un plan respectant certaines exigences, la plus importante étant que les normes de l'État et leur application doivent être «au moins aussi efficaces» que celles du programme fédéral. Si l'administration fédérale approuve le programme de l'État, les autorités fédérales et de l'État auront des pouvoirs d'application concurrents pendant une période d'au moins trois ans. L'administration fédérale de la santé et de la sécurité au travail est autorisée à payer jusqu'à 50 % du coût d'un plan d'État approuvé. Après trois ans, l'administration fédérale peut accorder une approbation finale du plan de l'État. À ce jour, 25 États et autres juridictions ont des plans approuvés, dont deux s'appliquent aux employés du secteur public uniquement.

MEXIQUE

La plupart des dispositions de la Convention 155 de l'OIT concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail sont considérées dans les articles 504 à 512 de la loi fédérale sur le travail. Cette convention oblige les États membres à formuler, à mettre en oeuvre et à examiner périodiquement une politique nationale uniforme sur la santé et la sécurité au travail ainsi que sur le milieu de travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

La loi fédérale sur le travail n'est pas la seule loi à s'adresser aux problème de santé et de sécurité au travail. Il existe également des règlements sur la prévention des accidents du travail, tels que

l'Ordonnance du 29 novembre 1934 sur la prévention des accidents en milieu de travail, l'Ordonnance du 27 août 1936 sur les inspections des générateurs fonctionnant à la vapeur et des récipients sous pression, l'Ordonnance du 13 mars 1967 sur les mineurs, et plus particulièrement le Règlement général sur la santé et la sécurité au travail du 5 juin 1978. En outre, l'Institut mexicain de sécurité sociale s'occupe de la santé et de la sécurité en milieu de travail et joue un rôle en matière de prévention.

B. Normes, droits et obligations en matière de santé et de sécurité au travail

i) Le droit de refuser de travailler

CANADA

- Au Canada, dans toutes les juridictions, un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, pourvu que certaines conditions soient respectées. Ces conditions varient; le gouvernement fédéral, le Manitoba et le Québec exigent simplement que le travail soit «dangereux», alors qu'au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard, le travail doit être «susceptible de mettre en danger». «Danger imminent» est l'expression utilisée en Alberta, ce qu'on décrit comme un danger qui n'est pas normal pour la profession et qui est sur le point de se concrétiser. La Colombie-Britannique utilise l'expression «danger indû», alors qu'en Saskatchewan, ce droit s'applique lorsque les circonstances sont «inhabituellement dangereuses». Toutes les juridictions protègent contre des mesures disciplinaires ou le congédiement le travailleur qui a refusé un travail dangeureux en conformité avec la législation appropriée, et lui accordent le droit de présenter une plainte auprès des autorités responsables concernant une mesure disciplinaire ou un congédiement injuste survenu à la suite de l'exercice légitime de ce droit.

- Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler lorsque leur propre sécurité est en danger. Toutefois, certaines juridictions accordent également aux travailleurs le droit de refuser de travailler lorsque la sécurité de l'un de leurs collègues est en danger (gouvernement fédéral, Alberta, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard), alors que la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve, le Québec et la Saskatchewan permettent même un refus lorsque la santé ou la sécurité d'une autre personne est en danger.

- Chaque juridiction exige que l'employé ait un «motif raisonnable» de croire que le travail est dangereux. Cela signifie normalement que ces motifs raisonnables doivent exister objectivement. Si le danger n'est pas vérifiable objectivement, un employé peut toujours faire valoir son droit de refuser de travailler s'il semble avoir été authentiquement préoccupé par les risques d'une situation donnée pour la santé et la sécurité.

- À la suite d'un refus de travailler, une inspection par le superviseur aura lieu en présence du travailleur et d'un membre du comité de santé et de sécurité ou d'un représentant des travailleurs. Si le travailleur maintient son refus après une rectification par l'employeur, un agent de la sécurité (ou un inspecteur) nommé par le gouvernement en sera avisé. À la suite de son inspection, l'agent de la sécurité émettra une ordonnance demandant à l'employé de retourner au travail ou une ordonnance demandant à l'employeur d'apporter des améliorations.

- L'Ontario a récemment créé un droit pour les membres accrédités d'un comité mixte de santé et sécurité d'ordonner à un employeur d'arrêter le travail si une situation dangereuse existe.

Habituellement, une telle ordonnance requiert l'accord d'un représentant des travailleurs et d'un représentant patronal au sein du comité. Un membre accrédité du comité est autorisé à ordonner un arrêt de travail unilatéralement seulement dans les cas où il existe des circonstances exceptionelles prévues par la loi. Ce droit est un complément au droit individuel de refuser un travail dangereux lorsque plus qu'un travailleur est en situation de risque.

ÉTATS-UNIS

- La Loi sur la santé et la sécurité au travail interdit généralement les représailles liées à l'exercice d'un droit qu'elle prévoit. Bien que cette loi n'accorde pas explicitement aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans des conditions de danger imminent, une interprétation officielle des dispositions de la loi datant de 1973 au sujet de la protection contre des mesures de représailles a indiqué que les travailleurs peuvent refuser de travailler plutôt que de risquer de subir une blessure grave ou même la mort. Les circonstances doivent être telles qu'une personne raisonnable arriverait à la conclusion qu'il existe un véritable danger de mort ou de blessure grave et une insuffisance de temps, en raison de l'urgence de la situation, pour éliminer le danger par voie d'une application régulière consistant à demander à un directeur local de l'administration de la santé et de la sécurité au travail de procéder à une inspection. Une inspection doit avoir lieu après le refus afin de déterminer si le refus était justifié. Si le résultat de l'inspection indique que le refus n'était pas justifié, l'employeur a le droit d'exercer des mesures disciplinaires contre le travailleur concerné. De plus, lorsque la chose est possible, l'employé doit avoir demandé à son employeur une correction de la condition dangereuse et avoir été incapable de l'obtenir. Quant au droit de continuer à être payé après avoir refusé d'exécuter un travail dangereux, la Cour suprême des États-Unis a indiqué qu'un travailleur qui refuse d'exécuter un travail dangereux devrait être affecté à d'autres tâches s'il en existe. Si le travailleur n'obtient pas la possibilité d'exécuter un autre travail qui ne met pas en danger sa sécurité et s'il est renvoyé chez lui, ceci peut être interprété comme étant des représailles ou une conduite discriminatoire de la part de l'employeur, en conséquence de quoi le salaire perdu doit être remboursé.

- Si les conditions en vertu desquelles un travailleur a le droit de refuser de travailler ne sont pas présentes, le travailleur pourra recourir à son droit de demander une inspection par un inspecteur régional de la santé et la sécurité au travail à condition que la plainte concerne la menace d'une blessure physique ou d'un danger imminent. Une inspection immédiate doit avoir lieu s'il semble qu'il peut s'agir d'un danger imminent. Si l'administration de la santé et la sécurité au travail procède à une enquête et conclut qu'il y a danger imminent, elle peut émettre une citation à l'employeur et recourir aux tribunaux pour l'appliquer.

MEXIQUE

- Il n'existe aucune disposition législative autorisant les travailleurs à refuser d'effectuer un travail dangereux. On pourrait considérer un tel refus comme étant de l'insubordination pouvant mener à un congédiement légal, à moins qu'une commission de conciliation et d'arbitrage ne détermine que l'employeur n'a pas rempli ses obligations et assumé ses responsabilités en ce qui a trait à la prévention des accidents du travail. Il incombe à l'employé de prouver qu'une telle situation existait.

- La loi fédérale sur le travail établit diverses obligations des employeurs. Ceux-ci doivent construire leurs usines, leurs ateliers et autres lieux de travail conformément aux normes de santé et sécurité de façon à prévenir les situations dangereuses et à éviter que les substances polluantes n'excède la limite prévue par les règlements ou les ordonnances émises par les autorités

compétentes. Les employeurs doivent également se conformer aux dispositions sur la santé et la sécurité contenues dans les lois et règlements. La loi prévoit qu'ils doivent " afficher dans un endroit bien en vue les dispositions pertinentes des règlements et ordonnances en matière de santé et sécurité au travail et les faire connaître aux employés".

- S'il est démontré qu'un employeur a commis une infraction injustifiable qui a mis en danger la sécurité des travailleurs, celui-ci doit verser une indemnité à ceux qui ont été affectés, laquelle peut être majorée de 25 % si une commission de conciliation et d'arbitrage l'exige. Une infraction injustifiable est commise, entre autres, lorsqu'un employé avertit l'employeur d'un danger et que celui-ci ne fait rien pour corriger la situation.

ii) Les comités mixtes de santé et de sécurité au travail et les représentants

CANADA

- Dans la plupart des juridictions, des comités de santé et de sécurité sont exigés lorsqu'un nombre minimum d'employés sont présents régulièrement dans le lieu de travail, habituellement 10 ou 20. L'importance des comités varient entre deux et douze membres, ce qui dépend habituellement du nombre d'employés présents dans le lieu de travail. Cependant, en Alberta et à Terre-Neuve, des comités ne sont pas exigés dans un lieu de travail, à moins qu'il ait été déterminé ainsi par le ministre du Travail. Au Québec, un comité est établi dans tout lieu de travail comptant plus de 20 travailleurs et appartenant à une catégorie qui a été déterminée par la réglementation si un avis écrit est remis à l'employeur par l'agent de négociation des travailleurs, ou dans un lieu de travail non syndiqué, par au moins 10 % des travailleurs (ou quatre d'entre eux lorsque leur nombre est inférieur à 40).

- Normalement, au moins la moitié des membres du comité doivent représenter les travailleurs, être élus par eux ou nommés par leur syndicat.

- Les fonctions caractéristiques des comités de santé et de sécurité comprennent les points suivants : élaborer et promouvoir des programmes d'éducation et de formation concernant la sécurité et la santé dans le lieu de travail; s'occuper des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs représentés au sein du comité; coopérer avec le service de santé en milieu de travail, s'il en existe un; s'assurer que des dossiers adéquats sont tenus sur les accidents de travail, les blessures et les dangers pour la santé; et participer à la détermination des risques pour la sécurité ou la santé des travailleurs.

- La Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario (Occupational Health and Safety Act), modifiée récemment, prévoit l'accréditation de membres des comités par un organisme de la santé et de la sécurité en milieu de travail nouvellement établi. En plus de leurs autres responsabilités à titre de membres du comité, les membres accrédités ont le droit de demander à un employeur d'arrêter le travail tel que mentionné plus tôt à la rubrique "Le droit de refuser de travailler" (section 3.B.i).

- Un certain nombre de provinces ainsi que le gouvernement fédéral permettent ou exigent la nomination d'un représentant à la prévention dans les lieux de travail où aucun comité de santé et de sécurité n'est exigé. Dans quelques juridictions, on exige qu'un nombre minimum de travailleurs soient ordinairement présents dans les lieux de travail. Par exemple, le gouvernement fédéral exige, en l'absence d'un comité de santé et de sécurité, la nomination d'un représentant

en matière de sécurité et de santé, choisi parmi les employés, dans les lieux de travail où au moins cinq employés sont employés habituellement. Ce représentant est choisi par les employés et possède à peu près les mêmes pouvoirs et fonctions que les membres d'un comité. Au Québec, le représentant est considéré comme un complément du comité et non comme un substitut. L'agent de négociation ou 10 % des travailleurs peuvent demander la désignation d'un ou de plusieurs représentants des employés.

ÉTATS-UNIS

- Les comités mixtes de santé et de sécurité ne sont pas obligatoires. Toutefois, en 1982, l'administration de la santé et de la sécurité au travail a publié un avis de mise en oeuvre de trois «programmes de protection volontaires» comme moyen d'augmenter la protection des travailleurs en accordant un allégement réglementaire limité aux employeurs ayant de bons dossiers en matière de sécurité et de santé. Un de ces programmes, appelé «Star» est conçu pour démontrer que de bons programmes de sécurité et de santé peuvent prévenir les blessures et la maladie. Un lieu de travail peut être admis au programme «Star» lorsqu'il a des programmes de santé et de sécurité supérieurs qui vont au-delà des normes de la Loi sur la santé et la sécurité au travail pour assurer la protection des travailleurs, par la participation des employés ou des initiatives de la direction. L'avis concernant les programmes de protection volontaires indique que l'administration de la santé et de la sécurité au travail a «clarifié les responsabilités des comités ouvriers-patronaux pour les programmes où de tels comités fonctionnent».

- En outre, de nombreuses conventions collectives dans une grande variété d'industries demandent l'établissement de comités mixtes patronaux-syndicaux de santé et de sécurité.

- Enfin, en ce qui concerne l'industrie de la construction, l'administration de la santé et de la sécurité au travail a établi des programmes de santé et de sécurité qui demandent l'établissement des programmes de prévention des accidents qui sont nécessaires pour se conformer aux normes. Ces programmes doivent prévoir des inspections fréquentes et régulières des lieux de travail, du matériel et de l'équipement par les «personnes compétentes» devant être désignées par l'employeur qui sont autorisées à prendre des mesures correctives promptes pour éliminer les conditions dangereuses.

MEXIQUE

- La loi fédérale sur le travail prévoit des comités mixtes d'hygiène et de sécurité qui fonctionnent au sein de chaque entreprise. Ces comités doivent être composés d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs. Leur fonction principale est d'enquêter sur les accidents et les maladies industrielles, de proposer des mesures préventives et de s'assurer qu'elles sont appliquées. Les comités conjoints d'hygiène et de sécurité n'ont pas le pouvoir de mettre en vigueur leurs décisions. Leur rôle est de concilier les intérêts divergents. Il existe un mécanisme pour régler les désaccords au moment où ils surviennent qui opère selon le principe que toute solution doit être acceptable pour les deux parties. Dans le cas où on ne peut en arriver à une entente, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la question à une commission de conciliation et d'arbitrage. Les comités conjoints doivent remplir leurs fonctions "gratuitement durant les heures de travail".

- Il existe en outre un comité national d'hygiène et de sécurité. Le comité est dirigé par le gouvernement bien qu'en général, des représentants des travailleurs et des employeurs y participent fréquemment. La loi fédérale sur le travail stipule que le ministère du Travail peut exiger que les employeurs, les syndicats et les travailleurs indépendants se joignent au Comité national de santé et de sécurité.

iii) Le droit à l'information

CANADA

- Les lois fédérales, provinciales et territoriales sur la santé et la sécurité au travail prévoient généralement que l'employeur a le devoir de s'assurer que les employés sont rendus conscients de chaque danger connu ou prévisible pour la santé et la sécurité. Ce devoir général a été défini de façon plus précise dans une législation particulière sur les matières dangereuses utilisées au travail. Par exemple, le Code canadien du travail oblige l'employeur à fournir à chacun de ses employés une fiche signalétique en ce qui concerne chaque produit contrôlé dans le lieu de travail, fiche qui doit contenir de l'information concernant, entre autres choses : les ingrédients dangereux, les caractéristiques physiques du produit, ses propriétés toxicologiques, les mesures préventives à prendre et les mesures de premiers soins à appliquer. De même, un employeur doit étiqueter tous les produits contrôlés dans le lieu de travail, en communiquant l'information prescrite et en affichant tous les symboles de danger prescrits applicables. Ces exigences se fondent sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), un programme national de santé et de sécurité au travail récemment conçu et mis en oeuvre afin de protéger les travailleurs en leur offrant et en offrant à leurs employeurs une information vitale au sujet des matières ou des substances dangereuses utilisées en milieu de travail. Une législation et des règlements au niveau des provinces et des territoires contiennent également des exigences en matière de sécurité et de santé concernant l'utilisation, la manutention ou l'entreposage de matières dangereuses en milieu de travail en plus de dispositions demandant des programmes efficaces d'éducation des travailleurs.

- Des critères sont établis pour évaluer les demandes des employeurs et des fournisseurs concernant la confidentialité de l'information commerciale qu'ils ne veulent pas divulguer. Un organisme indépendant évalue s'il y existe un motif légitime de ne pas divulguer l'information. L'information doit, cependant, être divulguée en cas d'urgence médicale.

ÉTATS-UNIS

- Plusieurs dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail sont conçues pour s'assurer que les travailleurs disposent de l'information dont ils ont besoin pour se protéger. Ces dispositions comprennent les exigences que les citations délivrées à un employeur pour violation d'une norme en matière de santé soient «affichées en évidence... ou près du lieu où la violation s'est produite», et que les normes promulguées en vertu de la loi prescrivent l'utilisation «d'étiquettes ou d'autres moyens appropriés d'avertissement» pour informer les travailleurs des dangers auxquels ils sont exposés. Les normes de santé réglementant des substances précises ont été fournies de façon régulière pour permettre l'examen par les employés des mécanismes de surveillance du lieu de travail par les agents de santé et de sécurité ainsi que l'accès aux dossiers sur la surveillance et aux dossiers médicaux.

- La norme sur la communication des dangers exige que les fabricants de produits chimiques, les importateurs et tous les employeurs couverts transmettent une information sur les dangers aux employés et à ceux de tout entrepreneur au moyen d'étiquettes sur les contenants et d'autres formes d'avertissement, ainsi que de fiches signalétiques, et qu'ils offrent aux employés une formation à ce sujet. En outre, les distributeurs de produits chimiques dangereux doivent s'assurer que les contenants qu'ils distribuent sont étiquetés correctement et qu'une fiche signalétique est fournie à leurs clients tel que requis.

- Les employeurs peuvent maintenir le caractère confidentiel des secrets commerciaux véritables. Toutefois, une telle action peut être contestée devant les tribunaux. Le fabricant de produits chimiques, l'importateur ou l'employeur doit immédiatement divulguer l'identité chimique précise d'un produit chimique dangereux à un médecin traitant ou à une infirmière lorsque l'information est nécessaire pour une urgence ou un traitement de premiers soins. Ils peuvent également être requis de divulguer cette information aux professionnels de la santé dans des situations ne présentant pas d'urgence, pourvu que certaines conditions soient respectées.

- Enfin, la Loi sur la planification des urgences et le droit de la communauté d'être informée (Emergency Planning and Community Right-to-know Act) adoptée en octobre 1986, exige des employeurs qui sont tenus de préparer ou de rendre disponible une fiche signalétique en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, qu'ils soumettent une telle fiche au comité local approprié de planification des urgences, à la commission d'intervention en cas d'urgence de l'État et au service des incendies.

MEXIQUE

- Au Mexique, les travailleurs sont en droit de connaître les conditions dans lesquelles ils sont appelés à travailler. Le Règlement général sur la santé et la sécurité au travail du 5 juin 1978 contient des dispositions précises à cet égard. Celles-ci régissent les activités des comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail en ce qui a trait aux travaux dangereux, et exigent que les employeurs affichent dans un endroit bien en vue " des avis concernant la santé et la sécurité et des renseignements sur la prévention des accidents, selon le type de travail effectué à chaque emplacement".

C. Application

CANADA

- Dans toutes les juridictions, la législation sur la santé et la sécurité au travail prévoit des inspections du lieu de travail par des agents ou des inspecteurs de la sécurité qui sont habituellement employés par le ministère du Travail ou un organisme de santé et de sécurité au travail dans la juridiction concernée. Ces agents peuvent entrer à des moments raisonnables dans un lieu de travail et effectuer les enquêtes nécessaires pour vérifier si les lois et les règlements sont respectés. Ils ont normalement le pouvoir d'émettre une variété d'ordonnances adressées à l'employeur et (ou) au travailleur, comme une ordonnance de se conformer aux lois et aux règlements, des ordonnances d'amélioration, des ordonnances d'arrêter le travail, des ordonnances d'application, des ordonnances concernant l'entreposage et la manutention de certaines substances, des ordonnances d'arrêter l'émission de contaminants, et des ordonnances de cesser

l'utilisation d'outils. Également, les employés peuvent demander une inspection de leur lieu de travail par téléphone ou par lettre.

- Dans la plupart des juridictions, les employés peuvent participer à l'application des lois sur la santé et la sécurité au travail en tant que membres de comités mixtes de santé et de sécurité ou de représentants à la prévention. Les membres des comités et les représentants ont de nombreuses fonctions, notamment celles de recevoir, d'examiner et de disposer de plaintes des travailleurs, de tenir des dossiers relatifs à ces plaintes, de demander à l'employeur toute information qu'ils jugent nécessaire pour déterminer les dangers actuels ou éventuels dans le lieu de travail, de recommander des programmes d'éducation en matière de sécurité et de santé à l'intention des travailleurs, et de surveiller les programmes, les mesures et les procédures relatifs à la sécurité et à la santé des employés.

- Toutes les juridictions assurent un processus d'appel pour les parties concernées par toute ordonnance d'un agent de la sécurité. En outre, toute personne accusée d'une infraction à une disposition de la loi ou des règlements peut être poursuivie devant les tribunaux. Les peines relatives à l'application des dispositions d'application générale sur la santé ou la sécurité consistent habituellement en une amende et (ou) une période d'incarcération dont le montant et la durée varient d'une juridiction à une autre. À la partie inférieure de l'échelle, l'Île-du-Prince-Édouard impose une amende maximale de 2 000 $ ou une peine d'incarcération ne dépassant pas un mois, ou une combinaison des deux, et elle ne distingue pas entre les infractions commises par des personnes ou des sociétés. En Ontario, la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act), qui a récemment été modifiée, impose une amende maximale de 25 000 $ ou une période d'incarcération d'un maximum de 12 mois, ou une combinaison des deux, pour une personne, alors que l'amende maximale pour les sociétés a été augmentée de 25 000 $ à 500 000 $.

ÉTATS-UNIS

- Un représentant de l'administration de la santé et de la sécurité au travail peut entrer à des moments raisonnables pour inspecter, et il peut exiger la déclaration de témoins et la production de renseignements et de dossiers. L'employeur peut exiger un mandat. En outre, les employés peuvent demander une inspection par téléphone ou par lettre et ils doivent alors indiquer les raisons motivant cette demande. Les représentants de l'employeur et des travailleurs peuvent accompagner l'agent de conformité aux normes de santé et de sécurité pendant l'inspection, et ils peuvent participer à l'ouverture, à la clôture et aux délibérations de conférences d'information tenues entre les représentants de l'administration et les employeurs. Toutefois, en conséquence des délais causés par le choix d'un représentant des employés dans un établissement non syndiqué et des problèmes d'application conséquents causés par les retards de l'inspection, l'administration de la santé et de la sécurité au travail a émis un avis indiquant que les inspections d'un établissement non syndiqué seraient menées «de façon caractéristique» sans participation d'un représentant des employés au cours de l'inspection.

- Les employeurs ayant moins de dix employés ou ayant un taux d'accidents inférieur à la moyenne nationale de l'industrie ne sont pas assujettis à des inspections de la sécurité planifiées à moins qu'il y ait une plainte ou un accident. Toutefois, ils continuent d'être assujettis aux inspections en matière de santé.

- L'administration de la santé et de la sécurité au travail émettra une citation contre un employeur si celui-ci a commis une infraction à la clause du devoir général, une norme ou un règlement. Le fait de ne pas corriger l'infraction pour laquelle la citation a été émise peut conduire à l'imposition d'une peine. La gravité de l'infraction à la loi est le principal facteur dans la détermination du montant de la peine. L'agent de conformité aux normes de santé et de sécurité a la responsabilité d'évaluer le poids relatif de tous les facteurs à prendre en considération dans ce processus de détermination. L'amende maximale est de 10 000 $ par infraction pour des infractions volontaires et répétées. Des amendes multiples peuvent être imposées pour des infractions flagrantes. Si un décès se produit, un employeur peut également se voir imposer une amende par un tribunal ou être incarcéré.

- Lorsqu'il existe un danger imminent et que l'employeur ne se conforme pas volontairement aux directives de l'inspecteur lui demandant d'éliminer les conditions dangereuses, l'administration de la santé et de la sécurité au travail peut demander à la cour de district des États-Unis une ordonnance pour restreindre les conditions et les pratiques causant le danger imminent. Un employé qui craint une blessure peut obliger l'administration à recourir à la cour en déposant une injonction.

- Les employeurs et les employés ont un droit d'appel devant la commission d'examen de la santé et de la sécurité en regard de citations ou de la période de temps fixée dans la citation pour s'y conformer. La commission émettra une ordonnance après avoir accordé aux parties la possibilité de présenter leurs arguments au cours d'une audience. Toute personne touchée défavorablement ou lésée par une ordonnance de la commission peut en appeler devant n'importe quelle cour d'appel des États-Unis.

MEXIQUE

- Les inspecteurs du gouvernement sont chargés de s'assurer que des conditions de travail sécuritaires et la législation sont observées. À tous les six mois, les inspecteurs doivent effectuer des visites d'inspection des entreprises et faire rapport de leurs constatations en ce qui concerne la santé et la sécurité. Ils doivent préparer des rapports sur la condition des lieux en présence de témoins. Ils n'ont pas le pouvoir d'ordonner la cessation d'activités jugées dangereuses. Ils doivent se limiter à faire rapport de leurs observations et peuvent donner des conseils aux parties intéressées en ce qui concerne les risques.

- Des amendes, dont le montant peut être de 15 à 315 fois plus élevé que le salaire minimum journalier général, peuvent être imposées aux employeurs qui refusent de permettre aux autorités chargées des questions du travail d'inspecter et de surveiller leur établissement, ou qui n'observent pas les règles de sécurité et d'hygiène établies par la loi pour éviter les risques en milieu de travail. L'amende devient deux fois plus élevée si la cause du problème n'est pas éliminée dans les délais prescrits. Si l'employeur n'apporte pas les correctifs exigés par les autorités chargées des questions du travail dans les délais qui lui sont accordés, le ministre du Travail et de l'Assurance sociale lui imposera une sanction, et l'amende augmentera encore si l'employeur ne se conforme toujours pas à l'ordonnance dans les nouveaux délais.

- Si l'irrégularité persiste après que des sanctions ont été imposées, le Ministère peut, selon la nature des changements exigés et le degré de danger existant, fermer l'établissement en partie ou en totalité jusqu'à ce que le problème soit réglé. À cet effet, il demandera l'opinion du comité

mixte de la santé et de la sécurité, mais il peut aussi prendre des mesures pour garantir que l'employeur se conforme à l'ordonnance.

- Si le ministre du Travail décide de fermer une partie ou la totalité de l'établissement, il doit en informer, par écrit, les représentants patronaux et syndicaux trois jours ouvrables avant la date de la fermeture. Si les employés ne sont pas syndiqués, l'avis écrit doit être envoyé aux personnes qui les représentent au sein du comité mixte de santé et de sécurité au travail.

- Il convient de préciser que le ministre du Travail et de l'Assurance sociale exerce le pouvoir fédéral sur les questions de santé et de sécurité dans l'ensemble du pays. Des organismes gouvernementaux sont en place pour aider le Ministre dans cette tâche.

- Par ailleurs, les amendes imposées aux employés ne peuvent dépasser le salairè minimum journalier général, en vertu de l'article 21 de la Constitution.

4. INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL

A. Indemnisation des maladies ou des accidents professionnels

CANADA

L'indemnisation des travailleurs ou des personnes à leur charge en cas de maladie ou d'accident professionnels relève principalement des administrations provinciales et territoriales. Une loi fédérale qui s'applique aux fonctionnaires fédéraux s'en réfère aux lois provinciales en ce qui a trait au calcul des prestations et à l'administration d'un régime d'indemnisation. Le régime qui existe dans les provinces et les territoires vise la plupart des catégories d'emplois industriels au pays. Toutes les industries assujetties aux lois provinciales ou territoriales en matière d'indemnisation des accidentés sont tenues de participer au régime. Voici certains des éléments importants du régime :

- la responsabilité collective des employeurs dans une catégorie industrielle établie en fonction du genre d'entreprises;
- l'assurance obligatoire garantie par une caisse de la province ou du territoire;
- les coûts assumés exclusivement par les employeurs;
- l'impossibilité pour les travailleurs ou les personnes à leur charge admissibles aux indemnités de poursuivre l'employeur en justice;
- le régime administré par un organisme indépendant, la commission des accidents du travail;
- un régime «administratif» plutôt qu'«accusatoire».

ÉTATS-UNIS

- L'indemnisation des accidentés du travail incombe principalement aux États. Il existe des différences considérables dans la législation des divers États en ce qui concerne le genre de lois, les exigences quant à l'assurance, la protection accordée, les montants payés et les procédures administratives. Il y a deux grandes catégories de législation en matière d'indemnisation des accidentés du travail : les lois d'application obligatoire et les lois d'application facultative.

- Dans le cas d'une loi d'application obligatoire, tous les employeurs et employés qui y sont assujettis doivent en respecter les dispositions aux fins de l'indemnisation des lésions physiques liées au travail. Certains États limitent la protection obligatoire aux emplois dits «dangereux» et (ou) exemptent les employeurs qui comptent moins d'un certain nombre d'employés. Souvent, les travailleurs agricoles, les domestiques et les travailleurs occasionnels sont exclus de cette protection.

- Quant à la loi d'application facultative, les employeurs et les employés ont la possibilité de l'accepter ou de la rejeter. Toutefois, s'ils refusent son application, les employeurs perdent habituellement certains moyens de défense en vertu de la "common law" qui pourraient leur éviter d'être tenus responsables. Lorsque les employeurs décident de se soustraire à la loi, les employés risquent de ne pas pouvoir obtenir d'indemnisation à moins d'entamer des poursuites devant les tribunaux pour obtenir des dommages-intérêts.

- Les lois de la plupart des États stipulent que l'employé a droit à des indemnités précises lorsqu'il subit une lésion physique «par le fait de et à l'occasion du travail». En règle générale, les notions de négligence ou de faute ne s'appliquent pas. Les employés renoncent à leur droit de poursuivre l'employeur pour les dommages découlant d'une blessure pour laquelle ils sont indemnisés.

- Dans quelques États, les employeurs sont tenus de contracter une assurance garantie par une caisse de l'État. Dans d'autres, les employeurs peuvent choisir une assurance soit de l'État soit d'une compagnie d'assurance privée. Dans le reste des États, les employeurs peuvent s'assurer auprès d'une compagnie privée ou se qualifier comme auto-assureur. Lorsque l'auto-assurance est permise, les lois établissent les exigences en ce qui concerne la responsabilité financière des employeurs qui optent pour cette possibilité. Des pénalités peuvent être imposées aux employeurs qui ne satisfont pas à ces exigences relatives à l'assurance.

MEXIQUE

- Les employeurs sont tenus responsables des accidents de travail et des maladies professionnelles dont les travailleurs sont victimes par le fait ou à l'occasion du travail ou de l'emploi.

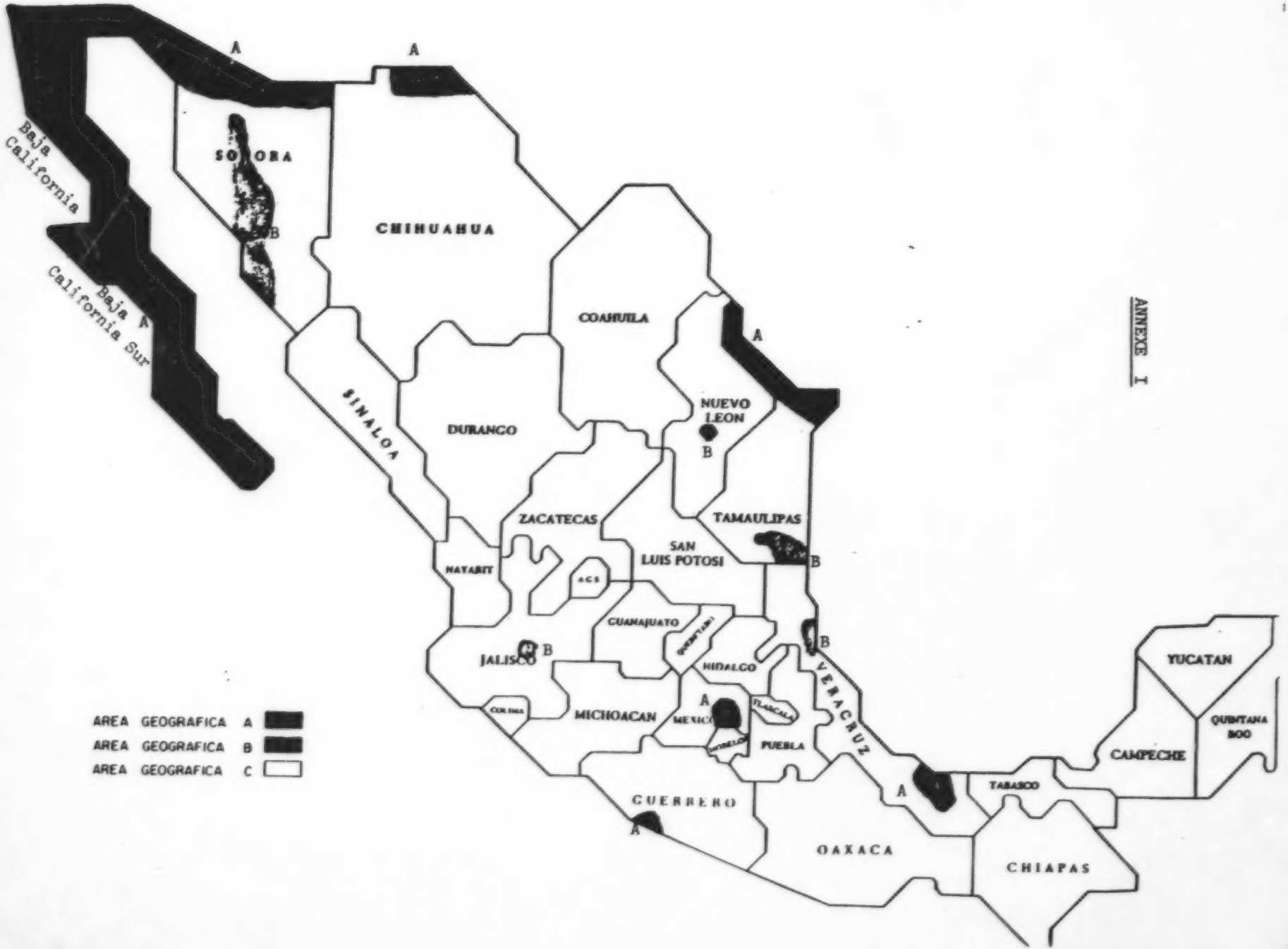
- Les travailleurs assurés par l'Institut mexicain de sécurité sociale peuvent bénéficier des indemnités prévues par la loi sur la sécurité sociale s'ils sont victimes d'un accident de travail. Cette assurance dégage l'employeur de toute responsabilité en cas d'accident.

- Tel que mentionné dans "Mexico" Investing, Licencing and Trading (Business International Corp., août 1989), le régime de sécurité sociale, financé par les employeurs (68,75 %), les employés (25 %) et le gouvernement (6,25 %) assure, entre autres choses, une protection étendue pour les responsabilités liées aux accidents et maladies professionnelles (par ex., 100 % du salaire pendant un maximum de 72 semaines d'invalidité et une assurance-invalidité permanente).

- Dans le cas de certaines municipalités où la sécurité sociale n'est pas offerte en raison d'un manque d'installations, l'employeur doit verser les indemnités prévues dans la loi fédérale sur le travail.

- Si un employé décède par suite d'un accident ou d'une maladie, des indemnités équivalentes à 730 jours de salaire sont versées aux bénéficiaires légalement désignés. Si l'employé devient invalide par suite d'un accident ou d'une maladie, une indemnité doit lui être versée selon la gravité de l'invalidité, jusqu'à concurrence de 1 095 jours de salaire, cette dernière étant prévue en cas d'invalidité totale et permanente. Dans les deux cas, la loi fédérale sur le travail prévoit que le salaire de base pour le calcul des indemnités ne doit pas dépasser le double du salaire minimum général ou celui basé sur l'occupation.

ANNEXE I


Baja California
Baja California Sur
SONORA
CHIHUAHUA
COAHUILA
NUEVO LEON
TAMAULIPAS
SINALOA
DURANGO
ZACATECAS
NAYARIT
SAN LUIS POTOSI
AGS
GUANAJUATO
QUERETARO
HIDALGO
JALISCO
COLIMA
MICHOACAN
MEXICO
TLAXCALA
MORELOS
PUEBLA
VERACRUZ
GUERRERO
OAXACA
CHIAPAS
TABASCO
CAMPECHE
YUCATAN
QUINTANA ROO
AREA GEOGRAFICA A
AREA GEOGRAFICA B
AREA GEOGRAFICA C

ANNEXE I (suite)

Le pays se divise en trois zones. La première zone, où le coût de la vie est le plus élevé, comprend la Basse-Californie, la ville de Juàrez, dans l'État de Chihuahua, le District fédéral (région métropolitaine), Acapulco, dans l'État de Guerrero, Nogales, dans l'État de Sonora, le Nord de l'État de Tamaulipas ainsi que Minatitlàn et Coatzacoalcos, dans l'État de Veracruz.

La Basse-Californie, la ville de Juàrez, Nogales et le Nord de Tamaulipas sont des régions industrielles appelées "maquiladoras" où l'on traite des produits destinés à l'exportation. L'activité touristique est élevée en Basse-Californie et à Acapulco. Le District fédéral fait partie des régions industrielles où le coût de la vie est plus élevé. Les villes de Minatitlàn et Coatzacoalcos sont connues pour leurs raffineries de pétrole et surtout leur industrie pétrochimique.

Dans la deuxième zone, appelée "zone B", le coût de la vie est moyennement élevé. Cette zone comprend les régions métropolitaines de Guadalajara et de Monterrey, la côte de Sonora, les villes de Tampico, Madero, Altamira et Mante, dans l'État de Tamaulipas qui longe le Golfe du Mexique, ainsi que les villes de Poza, Rica et Tuxpan, dans l'État de Veracruz.

Ces régions ont été choisies à cause de leur développement économique. Monterrey possède de grandes industries et c'est la deuxième région industrielle en importance après le District fédéral. Le développement industriel est aussi considérable à Guadalajara. Les prix élevés de la frontière américano-mexicaine se font sentir sur la côte de Sonora, qui s'étend sur la rive continentale du Golfe de Californie. Sans être une région très industrialisée, Sonora possède cependant une industrie de pêche. Le Port de Tampico est très achalandé, tandis que Madero possède une grande raffinerie de pétrole. On raffine le sucre à Mante. On trouve enfin une industrie pétrolière à Poza Rica et un port de pêche à Tuxpan.

Le reste du pays est classé comme "zone C". C'est là que le développement économique est le moins élevé.